



293
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ARAGON"

**EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO EN
MEXICO Y ESPAÑA. ESTUDIO COMPARATIVO.**

ASESOR: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

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

San Juan de Aragón, Estado de México, 1995.

FALLA DE ORIGEN



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 MIS PADRES:

Sr. Aurelio y Sra. Georgina.

Quiénes fueron mis primeros maestros en la vida, les dedico el presente trabajo de tesis, siendo el principio de muchas metas más que compartiremos juntos.



A MIS HERMANOS:

Por su apoyo brindado dentro del seno familiar.



A MI AHIJADO:

Siendo una meta que tendré que alcanzar con la culminación de sus estudios.



AL LIC. ENRIQUE MARTINEZ CRUZ :

Que cuya sapiencia y profesionalismo inspiró en mí el interés por el Derecho Laboral.

De igual forma agradezco a la Fam. Martínez el apoyo brindado para la realización de esta tesis.



A LAS FAMILIAS MENA Y SANCHEZ:

Y en especial a la Sra. Esther Sánchez Casas, quien tuvo una valiosa cooperación en la elaboración de esta investigación.



A MIS AMIGOS:

En prenda de mi eterna amistad.

Agradezco de forma muy especial a mi compañera y amiga Sara Yanina por todo el apoyo brindado durante toda mi carrera, como en la realización de este trabajo de tesis.



A LA UNAM:

Y en especial a la E. N. E. P. Aragón.

Con todo respeto, por brindarme un lugar dentro de sus instalaciones y el otorgarme la enseñanza más deseada y el anhelo de todo hombre, que es la culminación de un carrera universitaria. Del cual estoy muy orgulloso, "orgullo mismo que defenderé por ser Universitario".



A LOS MAESTROS DE LA E. N. E. P. ARAGÓN:

Agradezco todos sus esfuerzos por enseñarnos, y los exhorto para que cada día hagan de un estudiante un buen profesionista.



A LA LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ:

Doy gracias por el apoyo brindado y a su valiosa cooperación para la realización de esta tesis, lo que constituye la terminación de mi carrera.

"Eternamente se lo agradeceré"



AL C. DIRECTOR DEL SEMINARIO:

Manuel Morales Muñoz, a quien agradezco su cooperación en este trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN

Pág.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL.....	1
1.1. Relación de Trabajo y sus elementos subjetivos.....	1
1.2. Empresa.....	5
1.3. Sindicato.....	8
1.4. Contrato de Trabajo.....	9
1.5. Salario.....	14
1.6. Concepto de Proceso Laboral.....	16
1.7. El Proceso Laboral como parte del Derecho Social.....	19
1.8. Principios del Proceso Laboral.....	21

CAPÍTULO 2

EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN MÉXICO.....	33
2.1. Normas Básicas.....	33
2.2. Tribunales del Trabajo.....	35
2.3. El Proceso Laboral.....	38
2.4. El Procedimiento Laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	51

CAPÍTULO 3

EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN ESPAÑA.....	64
3.1. Normas Básicas.....	64
3.2. Tribunales del Trabajo.....	64
3.3. El Proceso Laboral.....	66
3.4. El Procedimiento Laboral ante el Juzgado de lo Social.....	71

CAPÍTULO 4

DERECHO COMPARADO.....	96
4.1. Cuadro Comparativo.....	96
4.2. Diagrama del desarrollo de cada Procedimiento.....	103
4.3. El Fondo de Garantía Salarial.....	108

CAPÍTULO 5

CREACIÓN EN MÉXICO DE UN CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO.....	113
5.1. Necesidad en México de un Código Procesal del Trabajo.....	114
5.2. Derecho Sustantivo y Derecho Adjetivo.....	117
5.3. Modificaciones a la Ley Laboral frente al T.L.C.....	119
5.4. La Ley Federal del Trabajo y otras legislaciones.....	120
5.5. Propuestas de mejoramiento.....	121

CONCLUSIONES.....	124
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	126
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Nuestro Derecho Procesal del Trabajo en sí tiene características diferentes al Derecho de otras naciones, en virtud de que nuestro artículo 123 Constitucional, nació como resultado de un proceso genuinamente revolucionario el cual culminó en la Constitución de Querétaro de 1917.

Nuestra Legislación del Trabajo en la parte relativa al Derecho Procesal ha adquirido especial relevancia en los últimos tiempos, ya que nuestra Ley Federal del Trabajo vigente es autónoma, siendo las normas del Derecho Procesal del Trabajo las que deben dar efectiva aplicación al ideario del Derecho Sustantivo inspirado en los Principios de Justicia Social, que se desprenden del artículo 123 Constitucional, los cuales deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, es decir que el Proceso Laboral debe ser instrumento de reivindicación de la Clase Obrera.

Es por ello que al enfocar nuestro interés en la Materia Laboral, lo hacemos con el objetivo de efectuar un estudio comparativo entre el Procedimiento Laboral Mexicano y Español, este tema de tesis se considera de gran importancia y trascendencia, ya que en base a investigaciones y en la vida diaria con el intercambio de experiencias entre compañeros y amigos, así como en la incursión en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nos hemos dado cuenta del gran problema que implica un Litigio Laboral en el aspecto de tiempo, porque para llegar a una resolución o laudo justo en beneficio del trabajador, pasan demasiados días, lo cual acarrea problemas para ambas partes (Patrón y Trabajador); el trabajador despedido tiene como necesidad primordial la obtención de capital para sobrevivir con su familia, tanto que para el patrón la problemática se encuentra en que cada día que transcurre el litigio representa dinero que debe de pagar al trabajador por concepto de salarios caídos, pero claro está que no son las mismas situaciones, pues siempre la parte que se ve más apremiada será el trabajador.

En base a lo anterior nos dimos a la tarea de encontrar alguna forma o sistema que se encuentre vigente y cuyo objetivo sea que los Juicios Laborales tengan mayor prontitud en sus resoluciones y laudos.

Pensamos que una posible solución para tal conflicto sería buscar en diversas legislaciones laborales extranjeras la respuesta, para esto tenemos que una de las opciones más adecuadas es la Legislación Laboral Española, en la que dan mayor aplicación al principio de celeridad; es decir que los trabajadores obtienen en menor

tiempo la resolución de sus asuntos y son indemnizados o en su caso reincorporados al trabajo lo más pronto posible, normalizando su situación económica.

Con el propósito de alcanzar los objetivos antes indicados, hemos dividido este trabajo de tesis en cinco capítulos estructurados de la siguiente forma:

- ▶ En el primero estudiaremos el marco conceptual fundamental para el desarrollo de esta tesis.
- ▶ En el capítulo segundo nos referiremos ampliamente a revisar el Procedimiento Laboral en México, y veremos únicamente como punto de comparación el Procedimiento Laboral Ordinario.
- ▶ Asimismo, en el capítulo tercero conoceremos y analizaremos el Procedimiento Laboral Español, el cual de igual forma observaremos el desarrollo de su juicio laboral ordinario.
- ▶ Ya habiendo conocido el Derecho Español y repasado el Derecho Mexicano en sus puntos básicos de interés para el desarrollo de este trabajo, procederemos a dislumbrar las diferencias más sobresalientes entre los dos procesos.
- ▶ Por último en el capítulo quinto veremos propuestas tendientes a mejorar nuestra Legislación Laboral.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

Antes de entrar en materia del presente capítulo, explicaremos las definiciones de los conceptos fundamentales que debemos de tener presentes dentro de todo procedimiento laboral.

Así es como, a este primer capítulo lo hemos denominado Marco Conceptual, colocando en primer lugar las definiciones básicas, con la finalidad de dar al lector una noción de los medios que participan dentro de todo procedimiento laboral, ya sea en nuestro país como en la nación Española. Hemos procurado colocar en el orden que veremos más adelante la noción de acuerdo a la importancia de cada uno de ellos, sin desvalorizar a ninguno ya que todos son elementales, refiriéndonos en la mayoría de cada uno de ellos a su conceptualización tanto legal como doctrinaria, sus elementos y características propias, así como la función que desempeñan dentro del proceso y de esta forma citaremos la opinión de varios estudiosos de la materia acerca de cada uno de los apartados de esta división.

Posteriormente estudiaremos el concepto de Derecho Procesal Laboral, así como su característica principal, la cual es ser un Derecho Social, y por último veremos los Principios del Proceso Laboral.

1.1 RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS SUBJETIVOS

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define la relación de trabajo como "cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Mario de la Cueva define a la relación de trabajo como "una situación objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos-ley y sus normas supletorias"¹. Por su parte Roberto Muñoz R. define a la relación de trabajo

¹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, T.I., Porrúa, México, 1981, p. 187.

como el "vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado; recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí"².

La relación de trabajo puede originarse de un contrato o bien de la simple prestación del servicio; al respecto Mario de la Cueva dice que "...la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva...a la que se le da el nombre de relación de trabajo..."³. Néstor de Buen Lozano dice que "eventualmente la relación de trabajo puede derivar de un contrato..." y agrega "...la propia ley vigente admite que una relación de trabajo puede tener un origen contractual..."⁴.

La idea de que la relación de trabajo puede ser equiparable a algún contrato civil ha sido totalmente superada. Al respecto, Mario de la Cueva expone que "...habría sido una aberración aceptar la idea de la relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas del Derecho Privado..."⁵. La relación de trabajo tiene una naturaleza propia, según se desprende del concepto expresado por el maestro De la Cueva.

1.1.1 Trabajador

El artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo establece que "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". El segundo párrafo del precepto menciona la actividad intelectual y la material, no establece distinción al respecto: considera el trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Respecto a lo anterior existe una cuestión que es establecer si existe un trabajo intelectual y otro material como lo contempla el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo. Los campos de distinción son tan sutiles que válidamente no puede establecerse límite o frontera. Toda actividad intelectual ha de objetivarse para que trascienda el ámbito personal. Cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano, como ejemplo: el albañil requiere el uso de la mente para colocar los ladrillos. El escritor realiza un esfuerzo físico al escribir, al

² MUÑOZ R., Roberto. Derecho del Trabajo, T.II, Porrúa, México, 1983, p. 44.

³ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p. 188.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T.II, Porrúa, México, 1974, p. 515.

⁵ Op. cit. p.178.

dictar, al leer y al revisar.

El artículo 8º menciona que el trabajador presta un "trabajo", este término se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural; si tal es el trabajo, no puede considerarse que el trabajador preste un "trabajo", ya que presta servicios y, por este medio, alcanza su fin que es auto realizarse, logra el trabajo, que se plasma en bienes o servicios.

La definición correcta debe ser: "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado".

Sólo la persona física, esto es, la individualmente considerada, puede ser trabajador. Un sindicato, una asociación o una persona moral de cualquier tipo, no pueden tener carácter de trabajador aun cuando se contrate con ellas y puedan resultar obligadas a prestar servicios. En los trabajos que se llevan a cabo en los puertos, los sindicatos contratan los movimientos, realizan los servicios y cobran por ellos; sin embargo, trabajador es cada individuo que ejecuta la tarea. La relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio (cargador, operador, transportador, etcétera).

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física, pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo: figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores, propiciaba su manipulación, "robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato".

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que generalmente entendida como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

En el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores, (ley laboral de España) definen al trabajador como "aquellas personas físicas que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena, y dentro del ámbito de organización de la persona física o jurídica denominada empleador o empresario".

1.1.2 Patrón

El patrón "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., p. 440.

trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos". El concepto señala que la utilización de trabajadores, e incluso el simple beneficio recibido por la prestación de servicios, genera la relación de trabajo.

La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre⁷. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras: el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad.

La raíz etimológicamente parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

Juan De Pozzo⁸, dice que "el empleador es aquél que directa o indirectamente tiene el poder de disposición de la actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; en otros términos, el empleador debe ser el destinatario de los servicios; realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en el caso del propietario de un inmueble que construye en él por administración; tal propietario debe ser considerado empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que trabaja en su obra"(sic).

De acuerdo con la doctrina, se entiende por patrón o empresario "a aquella parte que, en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la que contrata al trabajador para que le preste servicios; con rigor técnico al acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo".⁹

La Ley vigente tiene el inconveniente de emplear la palabra "utilizar". Este término traduce la idea de usar con beneficio, lo que permitiría entender que la relación laboral depende del aspecto económico directo que reporte, interpretación que no puede aceptarse como regla de la relación.

"Patrón es la persona física moral que recibe el beneficio de la prestación de

⁷ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, T.I. (O-Q), México, 1977.

⁸ DE POZZO, Juan. Manual Técnico Práctico de Derecho del Trabajo. Parte General, "Derecho Privado del Trabajo". Ediar, segunda edición. Argentina.1967. pp. 165 y sigs.

⁹ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, T.I., Bibliografía Omeba, 1968, p.156.

servicios de uno o más trabajadores." Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro. Los patrones son aquellos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador.

En la Legislación Laboral Española al patrón le dan el nombre de Empleador o Empresario, que de acuerdo con el artículo 1.2 de su Estatuto de los Trabajadores, "serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior"(trabajador).

1.2 EMPRESA

Francisco Breña y Baltasar Cavazos¹⁰, refiriéndose al artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo Mexicana, que define a la empresa, sostiene que en el mismo "se personaliza a la unidad económica para fines del derecho laboral y no a las personas morales en los términos del Código Civil y Leyes Mercantiles".

Para el profesor uruguayo Francisco de Ferrari¹¹ "lo esencial del nuevo derecho radica en gran parte, precisamente en encontrar una norma o conjunto de normas que reflejan los poderes del empresario y los derechos del personal".

Agrega, en ese sentido: "...las dos consecuencias más importantes derivadas de la modernización de la empresa son el establecimiento paulatino de una democracia industrial y la transformación de las relaciones de trabajo en una relación comunitaria".¹²

En un penetrante trabajo de J. Jesús Castorena¹³, advierte que desde los gremios artesanales de la Edad Media, el trabajo ha tenido el efecto, en todos los tiempos y lugares, de asociar a quienes lo practican. Considera que la empresa es ya una entidad económica, que además de su finalidad original de producir debe "constituir una respuesta a las necesidades de los hombres, cuyas actividades conjuga

¹⁰ Citado por NAJARRO PONCE, Oscar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1991, p. 124.

¹¹ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, V.IV, segunda edición, Depalma, Argentina, 1971, p. 17 y sigs.

¹² *Ibidem*, p. 72.

¹³ CASTORENA J., Jesús, La Integración Social del Trabajador Mexicano, Revista Mexicana del Trabajo, julio-agosto, 1963, p.-45-

y organiza".

Agrega que la empresa ha dejado de ser propiedad absoluta del patrón para convertirse en un patrimonio de afectación, o sea una universalidad de bienes destinados a un fin, por lo que el patrón ya no puede disponer libremente de esos bienes; y entre los factores que integran la empresa se destaca el elemento humano que son los trabajadores. Por ello, afirma que el trabajo en común implica unas fuerzas asociadas que motivan una gravitación de los principios democráticos en la vida de la empresa.

Ese espíritu de nuestra época -expresa- conduce a innovar el régimen jurídico de la empresa, no sobre la base de desaparecer el puesto de mando y no el de eliminar la dirección, sino en el sentido de descubrir y hacer prevalecer los intereses, es decir, aquellos intereses en los que coinciden patrones y trabajadores y que se participe y se intervenga en todas aquellas cuestiones que puedan determinar una crisis del bien común, derivadas de la conservación y desarrollo sano de la fuente de trabajo.

La Empresa en La Ley Federal del Trabajo.

Descartada la idea de la empresa como comunidad jurídica subsiste no obstante su inserción en el Derecho Laboral. Al respecto, su configuración jurídica en la Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente al relacionar la noción de empresa con la de patrón y trabajador, al tenor de los artículos 16, 10, 8, que en lo conducente dicen:

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...

Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado...

En consecuencia, integrando esos elementos que concurren en la relación de trabajo, encontramos el concepto jurídico laboral de la empresa: la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, cuya titularidad ejerce una persona

física o moral (patrón) que utiliza el trabajo personal subordinado.*

La anterior noción de la empresa, surgida directamente de la experiencia sindical y empresarial, comprende a la empresa en su doble aspecto: como patrón, esto es, acreedor de trabajo, y como patrimonio de afectación para el cumplimiento de las obligaciones laborales, que es independiente del empresario, o propietario.

De allí se desprende las siguientes características:

a) La empresa-patrón, sujeto de la relación laboral, que es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, cuyo titular utiliza para esos fines el trabajo personal subordinado.

b) El patrimonio de la empresa, que es la universalidad de bienes vinculada por la relación de trabajo, al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades laborales.

En tal virtud, la empresa-patrón es a la vez sujeto y objeto de la relación de trabajo, puesto que se utiliza el trabajo personal subordinado, y como entidad económica constituye un patrimonio de afectación que asume las responsabilidades laborales, de manera que el cambio o sustitución del titular no puede perjudicar los derechos de los trabajadores. En consecuencia, el titular de la empresa en el derecho laboral es el patrón: por ello, cuando el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la sustitución de patrón, se trata de la sustitución del titular de la empresa.

c) La Ley Federal del Trabajo emplea indistintamente el término "empresa" como sinónimo de patrón, o como entidad económica distinta a su titular, lo que puede ocasionar una confusión conceptual. Así, el artículo 13, dice "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores...", lo que viene a significar: "No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas cuyo titulares contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores...".

*Un significativo ejemplo de la importancia de la negociación colectiva en la creación de derecho laboral, se encuentra en la definición de empresa contenida en el contrato-ley de la industria textil del ramo de fibras duras: Empresa, - es la unidad jurídica o industrial que organiza los factores de la producción en orden a realizar efectos económicos utilizando los servicios de trabajadores por virtud de Contrato de Trabajo. Puede depender de una persona física o de una persona moral, pues la naturaleza de su propietario es indiferente para la determinación de su concepto.

A su vez, al referirse el artículo 921 en su párrafo segundo a los efectos de la notificación del emplazamiento de huelga, distingue marcadamente entre el patrón, como titular de la empresa, y la empresa misma, como patrimonio que responde de las obligaciones laborales.

En España se considera a la empresa como una colectividad de personas organizadas con la finalidad de producir bienes o servicios para un mercado.

1.3 SINDICATO

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo dice que "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Dentro del sistema del ordenamiento mexicano se reconoce el principio de libertad sindical en sus aspectos positivo y negativo, al establecer el derecho de los patrones para formar sindicatos sin previa autorización, así como el de afiliarse o no, o en su caso separarse, de determinado sindicato. Se consigna también, por otra parte, la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus reglamentos y estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción.

En clara contradicción con el principio de libertad sindical, el artículo 360 de la ley, clasifica los sindicatos de trabajadores en gremiales, si se forman por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad; de empresa, si agrupan a trabajadores de diversas profesiones, oficio o especialidades dentro de una unidad económica; de industria o nacionales de industria, cuando se integran por trabajadores de actividades diversas en dos o más empresas de idéntica rama industrial en uno o varios estados, y de oficios varios, cuando dentro del municipio respectivo no lleguen a veinte los trabajadores de una misma profesión. En ejercicio de su libertad sindical, corresponde a los trabajadores, no al legislador, diseñar y agruparse en el tipo de organizaciones de su preferencia.

De la misma manera, la ley clasifica a los sindicatos de patrones a los formados por empresarios de una o varias ramas de actividades y los nacionales, que se integran por patrones de varias ramas de actividades en distintos estados de la República.

A este respecto, los autores comparten la tesis de que la sindicación es un derecho que compete con exclusividad a los trabajadores, extendiéndose por mera

diferencia democrática y en contradicción con los fines del derecho del trabajo, a los patrones. Ciertamente, si los derechos de los trabajadores no pueden abatirse, no es factible que los patrones se puedan agrupar para defender y promover sus intereses que repercutirían directamente en detrimento de aquéllos.

En mérito al carácter eminentemente clasista del derecho de asociación profesional, nuestro ordenamiento excluye por omisión, la existencia de los sindicatos mixtos formados por trabajadores y patrones.

Los sindicatos son conocidos en España como Comités de Empresa que de acuerdo con el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, son "el órgano representativo colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores".

1.4 CONTRATO DE TRABAJO

Las definiciones de contrato, sin mencionar el acuerdo de voluntades, hacen referencia al objeto, constituido por la obligación de prestar un servicio y la recíproca de pagar un salario. Así Carlos Saavedra Lamas afirma que "el contrato de trabajo tiene por base la prestación individual o colectiva de servicios comerciales e industriales, mediante una remuneración en dinero". Nunca puede traducir una prestación colectiva de servicios ya que una de sus características es la prestación individual: la relación entre patrón y trabajador es siempre singular. Menos aún, limitar esta relación a aspectos comerciales o industriales.

Para Capitant Couche, "es un contrato por el cual una persona, empleador, obrero, doméstico; se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, o por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado". En el mismo sentido para Amiaud, es "un contrato por el cual una persona se obliga a poner su actividad a disposición de otra, mediante una remuneración estando subordinada en la ejecución del trabajo que debe cumplir, a aquella por cuya cuenta debe trabajar".

Con una mejor técnica jurídica, Carvallo de Mendoza sostiene que "el contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre la persona que, con el fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual, y la otra que de ello aprovecha o saca ventaja o utilidad".

Carlos Raggi Ageo, merece especial atención por la dinámica de solidaridad social que imprime a su concepto: "Es aquél mediante el cual dos o más partes se obligan solidariamente a la realización de dicho esfuerzo y, otra, por la realización de éste: como objeto común de dicho contrato se halla la obtención de un resultado económico, y como causa del mismo para unos es la realización de un esfuerzo, y para otros la dirección inteligente de dicho esfuerzo".¹⁴

Mario de la Cueva en su extraordinaria obra de Derecho Mexicano del Trabajo, afirma que el "contrato individual de trabajo continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del Trabajo; las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el Derecho del Trabajo, tiende a proteger inmediatamente, a la persona física, y a su familia cuando aquél es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etcétera, no son sino medios para el logro de aquella finalidad".¹⁵ Esta idea no constituye un concepto, pero justifica la existencia del contrato como generador de obligaciones. Tiene el mérito de mencionar la seguridad, que puede ser el objeto de la relación patrón-trabajador, pero no su finalidad.

Existen los siguientes tipos de Contratos de Trabajo en el Derecho Laboral Mexicano:

a) Contrato Individual de Trabajo:

Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrón se obliga de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizando. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrón las condiciones para la prestación de dicho servicio, mismas que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

Los autores modernos de Derecho del Trabajo consideran que en nuestros días no puede hablarse de un contrato de trabajo en términos de la concepción contractualista clásica, por no constituir el mero consentimiento de las partes la base

¹⁴ ALCALA ZAMORA L., G. Cabanellas, Tratado de Política Laboral, T.II, Heliasta, Argentina, 1972, p. 51 y sigs.

¹⁵ Op. cit., pp. 192 y sigs.

de la relación que se establece entre ellas sino la realización material del servicio, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrón los derechos y obligaciones correlativas, independientemente del acuerdo a que hubiesen llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran estipular los interesados. Ello en razón de que en el Derecho del Trabajo puede resultar nula una imposición que se establezca, si su fijación no se ajusta al precepto legal aplicable. Esta situación no se encuentra en ninguna otra rama jurídica, por imperar lo que hayan convenido las partes al llegar a un acuerdo determinado, al ser éstas quienes manifiestan su voluntad de manera expresa, sin substituirse la ley a dicha voluntad. Lo esencial en el contrato individual de trabajo es la protección otorgada al trabajador y no la causa que pueda dar origen a la relación jurídica. De ahí que se prefiera hoy el concepto relación de trabajo, más acorde con la realidad social.

b) Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato de Ley:

Es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrón o un grupo de patrones, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

El artículo 386 de la Ley Laboral, da la definición del Contrato Colectivo de Trabajo en los siguientes términos:

"Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

En tal virtud se trata de un Derecho autónomo, creado por los grupos sociales,

a través de los sindicatos que cuenten con trabajadores agremiados al servicio del patrón, condicionado a que las prestaciones que contenga, no sean inferiores a las que establece el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo que lo reglamenta. Aunque hay que aclarar, de acuerdo con el criterio expuesto por Mario de la Cueva, "...que un contrato colectivo que se limita a contener los derechos mínimos de los trabajadores, sería contrario a su naturaleza y finalidad, que consiste en darle un carácter dinámico a las relaciones de trabajo, superando las prestaciones mínimas constitucionales y legales"¹⁶. En la inteligencia de que, el sindicato que cuente con varios trabajadores al servicio de un patrón o patrones determinados, podrá exigirles la celebración del Contrato Colectivo, y por tanto imponerlo mediante el ejercicio del derecho de huelga, en el supuesto de que no haya sido celebrado voluntariamente por el patrón, con arreglo al artículo 450 fracción II.

El artículo 404 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, regula el Contrato-Ley, cuyo precepto dice textualmente:

"Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional".

El artículo 418 de la Ley Federal del Trabajo, establece el principio mayoritario para obtener la administración del Contrato-Ley, a semejanza de lo que ocurre en el Contrato Colectivo.

Artículo 418. "En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración".

Como se advierte, la terminología difiere de la *titularidad*, aplicable al Contrato Colectivo, en virtud de que en éste los sindicatos que lo celebran tienen una responsabilidad directa en la empresa o empresas vinculadas al mismo; en tanto que en los Contrato-Ley el sindicato que tiene la mayoría en una o varias empresa es el *administrador* en ellas, por lo que hay tantos administradores como sindicatos

¹⁶Ibidem, p.195.

mayoritarios en las empresas respectivas, que se rijan por el Contrato-Ley.

Tanto el Contrato Colectivo como el Contrato-Ley tienen como finalidad uniformar las condiciones de trabajo en el ámbito de la contratación respectiva, para evitar desigualdades en el trato a los trabajadores; así como al incrementar las prestaciones mediante la revisión salarial anual, y la revisión integral bianual, que abarca todo el clausulado.*

Para la legislación Española el Contrato de Trabajo "es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución"; concepto que se deduce indirectamente del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La clasificación del Contrato de Trabajo Español se puede realizar desde diversos ángulos, y de esa forma obtenemos diferentes tipos del mismo.

Siguiendo los criterios al respecto, sustentados por la doctrina y especialmente conforme a Ramírez Gronda, Pérez Botija y Alonso García y adaptándolos a la actual normativa española, mencionaremos los tipos de contratos más utilizados, ya que existe una gran diversidad de contratos:

A) Conforme a su regulación jurídica.-

1.- Común

2.- Especiales

- a) Personal de alta dirección
- b) Servicio de hogar familiar
- c) Penados en Instituciones Penitenciarias
- d) Deportistas profesionales
- e) Artistas en espectáculos públicos
- f) Intervinientes en operaciones mercantiles por cuenta propia.
- g) Cualquier otro declarado especial por ley:
 - Estibadores portuarios
 - Minusválidos en Centros Especiales empleo

B) Atendiendo a su duración.-

1.- Por tiempo indefinido

- continuo

*Cabe informar que hay 13.151 distintos Contratos Colectivos concernientes a empresas de carácter federal, depositados en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y 9 Contrato-Ley, publicados en el Diario Oficial de la Federación.

- discontinuo
 - a tiempo parcial
- 2.- Por tiempo determinado

Así también existen los Contratos Colectivos a los cuales denominan Convenio Colectivo, el cual definen como "acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten"¹⁷.

1.5 SALARIO

Menéndez Pidal afirma que para formular el concepto legal del salario habremos de atenernos a los preceptos legislativos de Derecho Positivo, pero se debe de tener en cuenta que el fenómeno salario es un fenómeno humano, que puede también ser controlado por medios estadísticos, siempre que la estadística se ponga al servicio del la moral, atendiendo a que en el sistema de trabajo, por medio del salario, han de entrar en su función, el espíritu de colaboración de una o varias personas y aún de la autoridad pública.¹⁸

La legislación española definió al salario como la totalidad de los beneficios que obtiene el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que recibe en metálico o en especie como retribución directa o inmediata de su labora, sino también, las indemnizaciones de espera, impedimentos, interrupciones de trabajo, casa-habitación, agua, luz, manutención y otros semejantes, cuando los recibe por razón o en virtud al trabajo prestado¹⁹. Esto más que un concepto resulta ser una enumeración de prestaciones parecida a la concepción legal de nuestro artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que nos describe al llamado salario integral.

Cabanellas afirma que en la Doctrina Laboral el salario es la retribución del trabajador, la que el hombre percibe por su trabajo, y agrega: "El salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada, en cuanto al patrono o

¹⁷ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Guía Laboral, España, 1991, pp. 96 y sigs. 296.

¹⁸ MENENDEZ PIDAL, Juan, Derecho Social Español, V.I, Revista de Derecho Privado, España, 1952, p. 340.

¹⁹ ALCALA ZAMORA, L., y G. Cabanellas, Op. cit., T. III, p.102.

empresario que la abona²⁰. Ahora bien, no cabe decir que el salario es el precio del trabajo, sin equiparar el contrato de trabajo con el de compraventa. El de trabajo es un contrato a título oneroso y además sinalagmático; ya que ambas partes espiran a obtener una ventaja, y las dos se encuentran recíprocamente obligadas. El abono del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrono; la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si, desde este punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico, no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador por causa del contrato de trabajo". El propio Barassi nos da en suma, las diversas concepciones que se tienen, jurídicamente del salario: "a) El salario no es más que el precio del trabajo; b) es el medio del sustento del trabajador; c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por este último sobre el resultado de la venta del producto; anticipo (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario; d) es la compensación equitativa del trabajo"²¹.

Lyon Caen nos dice: " el salario es, o tiende a ser, en nuestros días, una retribución forfaitaire que el trabajador recibe, ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador"(sic)²². Se considera que la diferencia que existe entre estas definiciones, radica como se ve, en la importancia, que considera a ciertos aspectos de la retribución del trabajador y a la concepción que se tenga de la naturaleza de la relación laboral. En efecto, si el salario se entiende como una contraprestación al trabajo realizado: se deduce que cuando no se realice el servicio por el trabajador, éste no percibirá el salario y en consecuencia desaparece la relación laboral, lo que es improcedente, ya que asista o no al trabajo, lo realice o no el trabajador, la relación laboral subsiste y, en consecuencia, se ejercen todos los derechos y las obligaciones inherentes, entre otras, la de causarse el salario. En consecuencia, el salario obedece no a una contraprestación, sino más bien a una obligación que surge de la relación laboral.

²⁰Ibidem. p. 103 y sigs.

²¹BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, T.II., Alfa, Argentina, 1953, p. 16.

²²Comentado por Jorge Ramírez Mancini, Tratado de Derecho del Trabajo, T.II, Capítulo XV, Astrea, Argentina, 1983, p. 591.

1.6 CONCEPTO DE PROCESO LABORAL

Como siguiente paso para la elaboración de nuestra tesis profesional hemos creído conveniente dar un concepto de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo y así poder referirnos a él en el cuerpo de la presente tesis.

Elaborar el concepto de una rama del Derecho es un problema sumamente complejo puesto que hay que tomar en consideración todos los elementos que integran la rama del Derecho en estudio, por lo cual creemos conveniente analizar las definiciones y los conceptos que del Derecho Procesal del Trabajo se han dado y poder dar una opinión más certera.

Consideramos prudente dar únicamente conceptos de autores mexicanos, dado que el Derecho Procesal del Trabajo tiene en México características diferentes al de otras naciones, en atención a que la Ley federal del Trabajo es un Estatuto Jurídico de los trabajadores, nacido de un proceso revolucionario que culminó en la Constitución de Querétaro de 1917, creándose una Constitución sui generis, que rompió la dicotomía de las Constituciones liberales, que se integraban con una parte dogmática y una orgánica estableciendo garantías sociales e individuales. De esta manera, nuestro ordenamiento legal del Proceso Laboral es el resultado de una garantía social consagrada en las fracciones XX, XXI y XXII del artículo 123 Constitucional que nos rige.

El concepto más antiguo que tenemos del Derecho Procesal del Trabajo Mexicano es el que establece el Maestro Alberto Trueba Urbina en su libro el Derecho Procesal del Trabajo, edición del año de 1941, en el que define el Derecho Procesal del Trabajo diciendo que es: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del trabajo, para el mantenimiento de orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, inter-obreras e inter-patronales"²³. Explicando que el Derecho Procesal del Trabajo consagra el Derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y del Contrato incumplidas y, para conservar el orden económico entre los factores de la producción; agregando, asimismo que las funciones del Derecho Procesal del Trabajo, son en suma la realización y ejecución del Derecho del Trabajo, para garantía de quienes solicitan la protección estatal; por estas funciones la nueva disciplina procesal constituye el DERECHO JUSTICIERO SOCIAL.

²³ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 1975, México, p. 74.

En su libro Nuevo Derecho Procesal del Trabajo edición del año de 1970, Trueba Urbina sigue sosteniendo "Que para nosotros significa recuperar la plusvalía a través de la reivindicación en el proceso o sea la socialización... y es más el mantenimiento del orden económico implica acabar con el desorden económico que constituyen la inequitativa distribución de la riqueza o la concentración de los bienes de la producción en manos de unos cuantos privilegiados o propietarios"²⁴.

Esta definición que da Trueba Urbina es la que sigue en la actualidad la mayor parte de maestros del Derecho del Trabajo, aunque con ligeras variantes el Maestro Juan Estrella Campos, en sus apuntes de Derecho del Trabajo cita en primer término la definición de Trueba Urbina para entrar a la suya que dice: "El derecho procesal del trabajo es aquella rama del Derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional del Estado, cuando interviene en las relaciones obrero patronales, tanto en el orden económico como en el orden jurídico"²⁵.

Armando Porras y López, define al Derecho Procesal del Trabajo diciendo que es: "Aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico; este concepto que en nuestra opinión es sencillo comprende los dos elementos lógicos de toda definición, en cierto modo genérico en cuanto dicha jurisdicción comprende dos grandes capítulos, la organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional y el Estado del Derecho Procesal Laboral, principios procesales, presupuestos, las partes del proceso, fases de éste, etcétera". Finalmente cabe decir, que quienes hemos intervenido en el estudio o resolución de los problemas obrero-patronales, ya como autoridades o bien como postulantes sabemos que todo conflicto obrero-patronal, tiene dos aspectos, uno de naturaleza económico y otro de naturaleza jurídico, y para encontrar la solución a dicho conflicto, es necesario atender a estos dos aspectos"²⁶.

Tanto la definición del maestro Estrella Campos Juan, como la de Armando Porras López, contienen características similares a la del Alberto Trueba Urbina.

En la iniciativa de Ley, que envió el ex-presidente Gustavo Díaz Ordaz, al

²⁴Ibidem. p. 75.

²⁵ ESTRELLA CAMPOS, Juan, Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, 1970, p. 89.

²⁶ PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Texto Universitario, México, 1971, p.33.

Congreso de la Unión se da una definición de lo que es el Proceso Laboral o Derecho Procesal del Trabajo considerando que: "Son las normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o patrón"⁶. Lo que significa que sólo hay normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo cuando es violado, olvidando este concepto que en muchas ocasiones se recurre a las normas del Proceso Laboral sin que previamente se hayan violado el Derecho Sustantivo, como en los convenios que se sujetan a la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para Mario de la Cueva, "El Derecho Procesal del Trabajo es el ordenamiento que permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos entre el trabajador y el capital en armonía con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo"⁷.

El concepto que cita Mario de la Cueva, es un concepto sumamente importante, porque se hace desprender de la Ley Federal del Trabajo vigente que en el artículo 2º dice "Que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones" es decir, el objeto del Derecho Procesal del Trabajo es resolver los conflictos obrero-patronales, obteniendo un equilibrio en sus relaciones aplicando la justicia social que no es otra más que garantizar al trabajador el mínimo de Derechos que la Constitución Política le otorga en el artículo 123, el cual viene siendo un catálogo de mínimos derechos sociales.

Trueba Urbina al dar su definición también considera que el objeto de las normas de Derecho Procesal, "El mantenimiento del orden jurídico y económico entre los factores de la producción" y hasta después de varios años aclara que entiende por "mantener" y que para él significa acabar con el desorden económico que constituye la inequitativa distribución de la riqueza o la concentración de los bienes de la producción en unos cuantos privilegiados o propietarios.

El concepto de Trueba Urbina, hasta antes de ser explicado por él, era sumamente claro puesto que iba de acuerdo con la idea de la ley, pero con su explicación vemos que su idea del Derecho Procesal del Trabajo va más allá de las

⁶ Iniciativa de la Nueva Ley Federal de Trabajo por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz. Al Congreso de la Unión. 12 de diciembre de 1968. p. 26.

⁷ DE LA CUEVA. Mario. Op. cit., p. -56-

definiciones ordinarias, puesto que se convierte en un instrumento de lucha de clases reivindicador que pretende obtener la socialización de los medios de producción mediante procedimientos legales que lógicamente deben de estar en la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos y aceptamos la definición que da Trueba Urbina por ser la más completa, aunque no creemos que un Estado pueda crear normas que tiendan a destruirlo.

1.7 EL PROCESO LABORAL COMO PARTE DEL DERECHO SOCIAL

El Derecho para su mejor comprensión y estudio se divide en tres grandes ramas: DERECHO PUBLICO, DERECHO PRIVADO y DERECHO SOCIAL.

El Derecho Público es considerado por Guillermo Cabanellas como el: "Conjunto de normas reguladoras del orden jurídico relativo al Estado entre sí, en sus relaciones con los particulares y con otros Estados"²³

El Derecho Público es aquel en el que predomina el interés general en contra del interés particular.

El Derecho Privado es el que concierne a la actividad de los particulares, criterio que se le atribuye a Ulpiano.

Kelsen, considera que el Derecho no puede ser dividido en ramas, porque todo Derecho es la expresión de voluntad de un Estado y en última instancia todas las normas son de Derecho Político, sin importar el carácter que cada una de ellas tenga y sin importar que clase de relación es la que va a regular.

El Derecho Social para Trueba Urbina es: "El conjunto de principios, integración, instituciones y normas que en función de integración, protege, tutela y reivindica a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles"²⁴.

Para Mario de la Cueva el Derecho Social se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida de un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza de la libertad humana.

Polanco Geiger, citado por Agustín García López, considera al Derecho Social,

²³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual, T.I, sexta edición, Bibliografía Omeba, p.37.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1975, p. 155.

"Como el conjunto de leyes, instituciones, como actividades... programas de gobierno y principios destinados a establecer un régimen de Justicia Social a través de la intervención del Estado en la económica Nacional y el mejoramiento de las condiciones de vida de la comunidad y de medidas para garantizar el disfrutar de la libertad del progreso general del pueblo".

El propio Agustín García López dice: "Que el Derecho Social es un Derecho de integración que regula el proceso de la Nación, de los participantes de una entidad grupo como miembros y órganos de éste o aquélla".

Todos estos conceptos de Derecho Social nos dan elementos que consisten en que dentro de las sociedades capitalistas como en la que vivimos, existen diferentes clases sociales por lo cual, es necesario que el Estado intervenga para proteger y tutelar aquellas que así lo necesitan por sus características especiales.

Dentro de las clases sociales que necesitan ser protegidas tenemos a la clase campesina y a la clase obrera, desvalidos o grupos que por su edad así lo requieren, creándose, por ejemplo, en nuestro país instituciones como el I.M.S.S., I.S.S.S.T.E., etcétera, que están destinados a proteger a los trabajadores, a los burócratas, a los niños y en general a todos los desamparados. Se considera también, que el Derecho Social tiene entre sus ramas al Derecho Familiar, por considerar que la integración de la familia significa la integración de la sociedad.

El Derecho Social tiene la función de proteger, tutelar y reivindicar a los desvalidos entre los cuales se encuentran en primer término los Trabajadores.

El Derecho Procesal del Trabajo es una parte del Derecho Social porque su objetivo es proteger a los trabajadores.

El objeto de la Ley Federal del Trabajo, de la cual es parte integrante el Derecho Procesal del Trabajo, tiene por finalidad el conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajador, y patrones, y el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece que el Trabajo "es un Derecho y un deber sociales", siendo las disposiciones del ordenamiento antes invocado de orden público que no admite renuncia, desuso o práctica en contrario. El artículo 6º, establece el principio de aplicación de normas que beneficien al trabajador, estableciendo el artículo 18, el principio de que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorables al trabajador.

Como puede apreciarse el contenido de las disposiciones generales de la Ley

Federal del Trabajo Vigente establece el carácter eminentemente social del Derecho del Trabajo y por consiguiente el Derecho Procesal del Trabajo.

Las normas procesales del Trabajo, son normas con un carácter proteccionista y reivindicador de los trabajadores, que parten del supuesto de que tiende a resolver controversias entre miembros de dos clases sociales; El Derecho Procesal del Trabajo contiene normas desiguales para aplicarlas con el objeto de igualarlos por lo menos teóricamente y ante la ley.

Por ello concluimos que el Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho Social, que tiene por objeto el otorgar la justicia social derivada del artículo 123 Constitucional a los trabajadores, obteniendo un equilibrio entre los factores de la producción.

1.8 PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

EN MÉXICO

El Proceso Laboral en México actualiza una legislación de clase, eminentemente social, tutelar de la parte más débil en la relación capital-trabajo, con un elevado fin de justicia social.

Como todo proceso, el laboral se informa de principios fundamentales, especiales, que lo caracterizan y distinguen.

En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, tales principios tienen vigencia plena.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo, en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del Derecho que han servido orientar la misma ley positiva.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece que "El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. 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 precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta...". Del anterior precepto podemos derivar las siguientes características y principios del proceso laboral mexicano, que son:

- a) Principio Dispositivo
- b) Principio de Oralidad
- c) Principio de Publicidad
- d) Principio de Gratuidad
- e) Principio de Inmediatez
- f) Principio de Concentración
- g) Principio de Sencillez
- h) Principio de Suplencia de la Queja
- i) Principio de Paridad Procesal
- j) Principio de Laudos en Conciliencia

a) **PRINCIPIO DISPOSITIVO.**- En el proceso del trabajo, las partes están obligadas a estimular la actividad de los órganos jurisdiccionales, o sea, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la satisfacción de sus intereses jurídicos y económicos, tutelados por el Derecho del Trabajo, misma que se realiza, con la presentación de la demanda y los actos expresos que la ley señala, existiendo una imposibilidad jurídica de las Juntas, de proceder de oficio. Este principio se encuentra establecido en los artículos 759, 760 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, siendo necesario el impulso de las partes, mediante el cual queda ligada a ésta. Pero por su especial origen, este principio no es rígido, sufriendo excepciones, tales como la declaración oficiosa de incompetencia del tribunal, la caducidad señalada en el artículo 772 de la Ley, pruebas para mejor proveer, investigación de la dependencia económica por accidentes de trabajo, etcétera.

b) **PRINCIPIO DE ORALIDAD.**- En el Proceso Laboral predomina el principio de oralidad, no obstante que en sentido estricto, en la actualidad todo proceso es mixto; no se puede establecer aquella separación que doctrinaria e históricamente se iba señalando entre el principio escrito y el oral.

Se califica de oral por la importancia que en él se da a la oralidad que esta forma de la actividad procesal consagrada en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo a fin de que el Tribunal vigile más de cerca el desarrollo del proceso y de las partes, enterándose mejor de las circunstancias del conflicto, para que pueda resolver en conciencia y con equidad. Este principio se fortalece con la facultad que se confiere a los integrantes de la junta, para carear a las partes procesales entre sí y con los testigos, formular a quienes intervengan en las audiencias todas las preguntas

que consideren necesarias, ordenar el desahogo de las pruebas que crean sean necesarias para mejor conformar su criterio y resolver finalmente, con un conocimiento pleno del problema, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo.

"AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL, LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.- El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenerse por no presente en la audiencia, pues los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Trabajo (Art. 876, 878, y 880 de las reformas de 1980) se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos y ratificados en la audiencia.

Amparo directo 867/82. Sindicato de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 "5 de Septiembre" C.T.M. 31 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos; Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo³⁰.

Este Principio rige especialmente durante las audiencias, ya que la Ley Federal del Trabajo establece que los representantes recibirán por sí, todas las declaraciones y presenciarán todos los actos de prueba, bajo la responsabilidad del funcionario que la infrinja.

No obstante lo anterior, opinan algunos que este principio no es rígido sino mixto, pero si bien las actuaciones de la junta deben constar en actas, en forma de resúmenes, esta situación no varía o modifica el principio, porque tales constancias escritas no se han establecido en la Ley como formalidades del Procedimiento, sino, para fijar los puntos sobresalientes del juicio que quien el criterio final del Tribunal,

³⁰ Séptima Época. Volumen 58, Quinta Parte. Página 13.
Precedente: Séptima Época: Volumen XIV, Quinta Parte.

al dictar su laudo.

c) **PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.**- La publicidad en el proceso laboral es especial para la impartición de justicia, ya que obliga a las partes y a los integrantes de las Juntas a actuar dentro de la más estricta moral jurídica, para evitar desviaciones de Derecho. Este principio se establece en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, señalándose en él, que las audiencias en los negocios serán públicas.

La publicidad en las audiencias obligan al tribunal a desarrollar su actividad con apego a la más elemental justicia y moralidad y a las partes, a actuar sin faltarle el respeto al Tribunal o a la contraria.

Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciárselas, claro con la sola limitante de que no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y el resultado de las audiencias.

La Historia Jurídica consigna que esta característica nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades de siglos pasados que llevaban los procesos en secreto, pues se piensa que al poder presenciar cualquier persona los actos del procedimiento, la autoridad obrará imparcialmente y será más justa al pronunciar el fallo.

Esta característica en el Derecho Procesal Mexicano tiene una excepción, y la consigna el propio artículo 720 antes referido, cuando dispone al referirse a las audiencias "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".

d) **PRINCIPIO DE GRATUIDAD.**- Este principio o característica está en función de la obligación del Estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguna para las partes. Su base jurídica se encuentra consignada en el artículo 17 Constitucional, ya que este precepto en su segunda parte dispone que "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito..."

Además, en el artículo 685, se establecen los principios procesales del Derecho

del Trabajo, que entre otros, determina que éste será totalmente gratuito, y por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

e) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ.- Este principio es uno de los más importantes en el Derecho Laboral, pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias, y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que implica o presupone que la misma persona que representa a la autoridad sea la que reciba la demanda, conozca los prolegómenos del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio. Conforme a las últimas reformas procesales el legislador hizo extensivo este principio o característica a las mismas partes en conflicto, ya que en el artículo 781 de la Ley consignó que "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban".

f) PRINCIPIO DE CONCENTRACION.- Originados los juicios laborales por conflictos surgidos de la relación obrero-patronal o de contratos de trabajo o de la misma ley, el desarrollo de aquél debe ser rápido, para evitar a las partes perjuicios económicos así se evita se diluya en diversas diligencias y actuaciones procesales, que por los intereses de litigantes sin escrúpulos, o de mala fe de alguna de las partes, retarde la resolución final. La impartición pronta y expedita de justicia, no sólo a las partes contendientes les interesa, sino que la misma sociedad y el Estado, están interesadas que se resuelvan los conflictos para seguridad y tranquilidad de todos, así como para el mismo Estado, en especial en cuanto se eliminen gastos inútiles.

Un ejemplo claro lo es la forma en que el Legislador ha dividido las audiencias en el procedimiento laboral. Conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1931 había cuatro audiencias: 1.- La de conciliación; 2.- la de demanda y excepciones; 3.- la de ofrecimiento de pruebas y 4.- la de recepción de pruebas. Conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1970 el procedimiento se desarrolló en tres audiencias: de conciliación, demanda y excepciones; de ofrecimiento de pruebas y de recepción de pruebas. Y a partir de las Reformas Procesales del primero de mayo de 1980 sólo se llevan a cabo dos audiencias; la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento

y admisión de pruebas y una segunda de recepción de pruebas (desahogo de pruebas).

La Ley Federal del Trabajo consagra este principio en las disposiciones contenidas en los artículos 763 y 761, donde se establece que la Junta resolverá diariamente las providencias de substanciación que ante ella se promueva, y no podrá retardar un proveído por un término mayor de 24 horas, conforme al primer precepto indicado, y los mencionados en último término referente a la economía procesal y de concentración y a la investigación oficiosa de quienes dependen económicamente del de cujus, en caso de accidente de trabajo.

g) PRINCIPIO DE SENCILLEZ.- Este principio también llamado de informalidad en el proceso, consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana; sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita que necesariamente tiene que quedar de los distintos pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y rimbombantes y formalismos incipidos y tediosos.

El Legislador actual congruente con este principio sólo impone una formalidad especial para las actuaciones procesales, misma que se encuentra contenida en el artículo 72) de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario, hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

h) PRINCIPIO DE SUPLENCIA DE LA QUEJA.- Este principio está siendo muy discutido por los maestros y estudiantes de Derecho, porque viene a modificar substancialmente la esencia misma del Derecho Procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte. En efecto, el segundo párrafo del artículo 685 de las reformas procesales que entraron en vigor en el año de 1980, impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

Esta modalidad incluida en la ley por el legislador, no tiene precedentes en nuestro Derecho Laboral ni en la jurisprudencia. Se advierte la influencia de una corriente totalmente proteccionista para la clase trabajadora. Pero quíerase o no

rompe con los principios doctrinales que sirven de base y fundamento a todo el Derecho Procesal. Francisco Ross G3mez al respecto opina que "Se desvirtu3 por completo la naturaleza y el concepto moderno de la acci3n, que se considera un derecho "aut3nomo, subjetivo, de orden p3blico y de car3cter eminentemente potestativo, que se dirige al Estado para la prestaci3n de la actividad Jurisdiccional"³¹.

Por otra parte, tambi3n se introdujo en la misma ley un referendum a la nueva instituci3n de la suplencia de la queja en el Derecho Laboral Mexicano, cuando en su art3culo §73, segundo p3rrafo, dice:

"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notar alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuvi3re ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le se3al3r3 los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendr3 para que los subsane dentro de un t3rmino de tres d3as".

Este nuevo principio de la Ley Federal del Trabajo rompe con el mundialmente conocido principio de igualdad o paridad procesal; e inclusive pone a la autoridad en el campo de la parcialidad, al tener que actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora.

i) PRINCIPIO DE PARIDAD PROCESAL.- Independientemente de los anteriores principios que derivamos de la Ley Federal del Trabajo, consideramos importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del Derecho Procesal, que la doctrina lo llama principio de igualdad o de paridad procesal.

Este principio consiste en que en el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual o dicho de otra forma implica que actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensas. Se ha manifestado que este principio es el defensor de la tradicional idea de justicia.

Las opiniones doctrinales est3n divididas, cuando se hace referencia a este principio en el Derecho Procesal Laboral Mexicano. Los defensores del mismo lo consideran como necesario e indispensable para una buena administraci3n de justicia. Sus opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales. Porque los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos culturales y econ3micos. Y sostienen que la verdadera paridad procesal est3 en tratar desigual a los desiguales.

Lo cierto es que hasta antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que

³¹Ley Procesal del Trabajo comentada por Francisco Ross G3mez, M3xico, 1980, p. 15.

entraron en vigor el primero de mayo de 1980, no encontramos ningún precepto expreso como el nuevo artículo 685 segundo párrafo, que rompe con el principio de paridad procesal. Por otra parte, es evidente que en el seno del constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 Constitucional, que es la base y fundamento del Derecho Laboral Mexicano.

j) LAUDOS EN CONCIENCIA.- También conocido como Principio de Apreciación de la Prueba en Conciencia.- En el proceso laboral se ha establecido este principio peculiar fundado en la relación existente entre el trabajador, el patrón y el Estado, y en función del principio social que rige el Derecho del Trabajo, descartándose plenamente aquel de la valoración legal de las pruebas.

Las Juntas sí bien están obligadas a analizar todas y cada una de las pruebas, al valorarlas, lo harán en conciencia y, por la esencia misma del Derecho Tutelar, apegando esa valoración al fin de proteger a la parte débil del proceso; el trabajador. Por que en la relación procesal actúa en desventaja por carencia de las posibilidades tanto económicas como probatorias de que dispone el patrón.

La poca experiencia en el ejercicio profesional nos ha demostrado la imposibilidad de los trabajadores durante el proceso de aportar las pruebas, tendientes a comprobar sus pretensiones y debido a que generalmente los patrones mañosamente, evitan proporcionarles durante la prestación de sus servicios constancias que acrediten no sólo la relación laboral sino la jornada laborada, los salarios percibidos y en cuanto a las separaciones del trabajo jamás se les hace entrega de un documento que así lo indique.

Por lo contrario los patrones, como ya indicamos anteriormente, disponen de todos los medios probatorios, para su defensa si son demandados, o para fundar y demostrar sus reclamaciones en el supuesto de que fueren actores en el proceso.

Al efecto el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece:

" 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 ".

Trueba Urbina al comentar esta disposición dice:

" En los laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje debe de imperar siempre la "verdad sabida", la verdad hallada en el proceso sin formulismos, frente

a la verdad legal o técnica"³².

Sin apartarnos de lo anterior, considero que todos los principios fundamentales anteriores, deben de estar regidos y orientados principalmente por el fin social del Derecho del Trabajo.

El Proceso Laboral, como conjunto de actos y hechos jurídicos de las partes y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (en nuestro Derecho del Trabajo), debe apegarse a disposiciones legales positivas establecidas con anterioridad, que señalan y delimitan a cada parte determinadas formas procesales, reglas a las cuales deberán sujetarse durante el proceso no sólo por seguridad procesal particular, sino por que el Estado tiene como finalidad esencial conservar y vigilar la seguridad social. En el Derecho del Trabajo sustantivo, así como en el procesal, se contienen entre otras codificaciones las normas generales objetivas aplicables en nuestro país, vigentes, establecidas en la Ley Federal del Trabajo³³.

EN ESPAÑA

Los juristas españoles consideran que todo el problema del procedimiento puede resumirse en dos principios alternativos: Oralidad y escritura, y en las consecuencias que de ellas se derivan. El significado de estos principios desborda el puramente terminológico, pretendiéndose sintetizar en estas dos palabras dos conjuntos de caracteres del procedimiento, dos sistemas completos de principios.

a) PRINCIPIO DE ORALIDAD.- Significa que la resolución judicial sólo puede basarse en el material procesal aportado oralmente, y el principio de escritura por el contrario.

En el procedimiento oral es donde la resistencia y la pretensión deben de ser presentadas oralmente, el procedimiento debe de ser considerado oral, aunque el debate haya sido precedido de una fase escrita en función preparatoria, o aunque de las deducciones orales se levante acta con fin documental. El procedimiento laboral encontró su vía procedimental en la oralidad con excepción del acto procesal de la demanda (artículo 71 de la Ley de Procedimientos Laborales Española), prácticamente todos los demás actos se realizan oralmente.

b) PRINCIPIO DE INMEDIACION.- La inmediatez se extiende a todos los

³² TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1965, p. 250.

³³ Véanse: Jurisprudencia definidas de la Suprema Corte Nos. 60, 214, 217, 218.
Tesis de los Tribunales Colegiados Nos. 12, 13, 14, 32, 35, 69, 79, 103

actos procesales pero es en la fase probatoria donde adquiere mayor relieve, por lo que puede entenderse como la necesidad de que el juez, que debe pronunciar la sentencia, haya asistido a la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y haya entrado en relación directa con las partes, los testigos, los peritos, los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y causas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos y no en referencias ajenas como lo sería en el caso de el procedimiento escrito.

c) **PRINCIPIO DE CONCENTRACION.**- La oralidad es la que da origen a este principio y, por el contrario la escritura conduciría al principio de dispersión. La concentración debe considerarse siguiendo a los autores españoles, desde dos puntos de vista complementarios:

1.- Con relación a la actividad procedimental, la concentración aspira a que todos los actos procesales se realicen en una sólo audiencia o, por lo menos en el mismo número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo. La unidad de acto ha sido una de las aspiraciones del proceso laboral hoy consagrada en los artículos 74,76, y 77 de la Ley de Procedimientos Laborales Española.

2.- Con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales, no impidan la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva.

d) **PRINCIPIO DE PRECLUSION Y EVENTUALIDAD.**- La preclusión, consecuencia de la escritura, significa que el orden de precedencia de los actos procesales está prevista de modo preciso y rígido, y por lo tanto si los actos no se realizan en el momento oportuno la parte pierde la posibilidad de realizarlos. La elasticidad, consecuencia de la oralidad, deja a las partes realizar los actos procesales con cierta libertad para escoger el momento más oportuno. La preclusión y la elasticidad no pueden ser principios absolutos; una cierta preclusión ha de encontrarse en todos los procedimientos, sean cuales fueren los principios básicos que los informan, se trata mas bien de destacar tendencias.

Dividido el Procedimiento en fases rígidas, destinadas a la realización de actos de contenido y forma predeterminados, aparece como necesario el que las partes para no perder las posibilidades inherentes a cada una de las fases, acumulen todos los medios de defensa de que disponen en cada una de ellas (principio de eventualidad).

Partiendo de la unidad de acto que impone la oralidad, el principio de eventualidad pierde su razón de ser.

Los principios de preclusión y eventualidad tienen completa vigencia en la Ley Procesal Española. Por el contrario la oralidad conduce en el Proceso Laboral a la elasticidad.

e)PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- La oralidad y sus consecuencias hacen posible la vigencia del principio de publicidad, por el contrario, dificulta, cuando no impide, esa publicidad.

Cuando se habla del principio de publicidad suele distinguirse entre publicidad para las partes y publicidad general. La primera no responde realmente a este principio, sino al de audiencia bilateral, o a la propia esencia del proceso; el proceso puede tener un procedimiento secreto, pero sin bilateralidad no es tal proceso. La verdadera publicidad de los actos procesales significa la admisión de terceros, del público, a asistir a las actuaciones procesales.

Se concluye que la relación de trabajo es el acto jurídico, que crea derechos y obligaciones, mediante la prestación de un servicio personal subordinado.

De acuerdo con el desarrollo del inciso referente al concepto de Trabajador, es importante señalar que una definición más cercana a éste debería ser "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado". Ya que el trabajador según la definición de nuestra Ley Laboral, presta un Trabajo personal. Siendo que éste realmente no realiza la acción que el significado de trabajo etimológicamente expresa, -Trab, Trabis: pena, esfuerzo, penuria, castigo-. Puesto que lo hace por voluntad propia y porque es el medio por el cual obtiene sus satisfactores.

El contrato de Trabajo es el acuerdo de voluntad en la que una de las partes se obliga a prestar un servicio personal subordinado, y la otra parte retribuir el pago justo por ese servicio.

El salario es la principal obligación de la relación de trabajo, el cual debe ser remunerado, suficiente, determinado e indeterminable, y de moneda nacional. El salario jurídicamente, es la retribución que el trabajador recibe del patrón por la realización de un servicio prestado. En el sentido moral, el salario es el medio por el cual se demuestra interés, gratitud y afecto a la persona (trabajador).

El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el

mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras, interpatronales conforme lo define el maestro Alberto Trueba Urbina. El Derecho Procesal del Trabajo, es una rama del derecho social y como tal tiende a obtener un equilibrio entre los factores de la producción y la realización de la justicia social establecida en el artículo 123 de nuestra Constitución Política.

Los Principios Rectores del Proceso en México y en España, son los fundamentos sobre los cuales se crea la estructura del Derecho Procesal.

El Procedimiento Laboral Español, está regido por la oralidad y sus consecuencias: inmediación, concentración, elasticidad y publicidad. Fruto de la oralidad ha sido la rapidez. Frente al lento procedimiento laboral Mexicano, el procedimiento laboral Español es extraordinariamente rápido, así como la exigencia de las pretensiones que en él se ejercitan.

En general podemos observar que los conceptos tanto de México como de España son en esencia los mismos.

CAPITULO 2

EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN MEXICO

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna. Así su finalidad prioritaria sería la de otorgar a la clase trabajadora mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su trabajo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitirán en última instancia un mejor nivel de vida; reivindicando al hombre que trabaja los derechos mínimos que le son inherentes.

Como en todo régimen de Derecho las normas sustantivas requieren de disposiciones a través de las cuales se asegure la eficacia jurídica de su cumplimiento, dando paso a las normas de procedimiento laboral para dirimir las diversas controversias entre trabajadores y patrones.

Es así que en este segundo capítulo justamente revisaremos el Procedimiento Laboral en México, el cual es considerado como el conjunto de normas que protegen mayoritariamente a la clase trabajadora.

2.1 NORMAS BASICAS

En este apartado estudiaremos las disposiciones contenidas en la ley laboral que rigen a todo procedimiento laboral en México.

2.1.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Surgió el 5 de febrero de 1917, actualmente contempla 136 artículos, y 16 artículos transitorios.

Es la norma fundamental del país, en ella se consagran los derechos mínimos que a su favor tiene la clase trabajadora, también se denominan, en su conjunto, garantías sociales.

El artículo 123 no es el único que contiene a nivel constitucional disposiciones sobre el trabajo, también se tiene otras en los siguientes artículos:

Artículo 5. Se consagra la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga: establece que nadie podrá ser obligado a prestar un servicio contra su voluntad, a no ser que se trate de una sanción penal; afirma el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; dispone que la relación de

trabajo no podrá durar, en perjuicio del trabajador, más de un año y que la inobservancia del contrato dentro de ese lapso, por lo que respecta al trabajador, sólo dará lugar a una responsabilidad civil.

Artículo 32. Establece el derecho de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, de ser preferidos para el desempeño de algún trabajo del Gobierno, en que no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano.

Artículo 73, X. Se establece, en favor del Congreso de la Unión, la facultad para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 constitucional.

2.1.2 La Ley Federal del Trabajo

En este ordenamiento se encuentra fundamentalmente codificado el Derecho del Trabajo, es la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución; a ella se refiere el artículo 133 de la Carta Magna al aludir a las leyes del Congreso de la Unión:

"Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados"

Nuestra Ley Laboral actualmente contempla 1010 artículos, observando tanto Derecho Sustantivo como al Derecho Adjetivo, es decir, en esta misma codificación se integra los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores y los patrones, así como el Derecho Procesal.

2.1.3 Los Tratados

De conformidad con el artículo 133 constitucional, antes transcrito, y el artículo 6º, de la Ley Federal del Trabajo, las convenciones internacionales tratados, constituyen también parte de la legislación laboral suprema del país, dicho art 6 dispone que:

" Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

2.2 TRIBUNALES DEL TRABAJO

Existe fundamentalmente dos tipos de autoridades que dirimen los conflictos de trabajo en el país, la primera de ella es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conoce de asuntos burocráticos y que se encuentra constituida en el apartado B del artículo 123 Constitucional; la segunda son las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Local y Federal) que regula el apartado A del mismo ordenamiento, de la cual para fines del estudio de esta tesis, observaremos lo correspondiente al Procedimiento Ordinario.

2.2.1 Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El artículo 123 Constitucional en su fracción XX, establece el fundamento jurídico de los Tribunales Laborales, al decir: "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y los patrones, y uno del gobierno".

Del texto de dicho precepto se desprende que los Tribunales Laborales tienen una doble función. En primer lugar de CONCILIACION O AVENIMIENTO en una primera fase, en la cual se procura arreglar conciliatoriamente el conflicto mediante la autocomposición de las partes. Esto es, lograr un arreglo conciliatorio antes de entrar en la fase litigiosa para evitar a las partes la pérdida de tiempo y los costos inherentes a un juicio laboral, con la salvedad de que debe cuidarse que el arreglo conciliatorio no implique una renuncia de los derechos de los trabajadores; por ejemplo, que acepte un salario base para computar el monto de la indemnización y otras prestaciones, que sea inferior al salario mínimo o al salario tabulado en el Contrato Colectivo. Si no se logra la solución conciliatoria, se tramita el PROCESO JURISDICCIONAL, que culmina con la resolución del conflicto por la Junta.

Otra particularidad consiste en la composición tripartita de las Juntas, pues hay quienes arguyen que deberían estar integradas con profesionales del Derecho, en lugar de que lo estén con representantes obreros y patronales, junto al representante del gobierno; porque cuando se trata de aplicar un contrato ley en una rama industrial, como la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas, son contratos tan evolucionados y complejos, que requieren una especialidad para su interpretación.

Otra objeción consiste en estimar que tales representantes son juez y parte, toda vez que pueden estar predispuestos como juzgadores a resolver en favor de los intereses al sector al que pertenecen. Tal objeción ha quedado desvirtuada en virtud

de que cuando se ventila un juicio laboral en el que está involucrado el interés específico del sindicato o de la empresa a la que están adscritos estos representantes, entonces se encuentran impedidos legalmente para integrar el tribunal (artículo 707 y siguientes de la Ley Laboral). Por otra parte, la composición tripartita constituye una garantía de que se respete el procedimiento y se pronuncie una resolución justa; independientemente de que es frecuente que los laudos y resoluciones de las juntas se voten por unanimidad, e inclusive en ocasiones contra el voto del representante del gobierno, lo que revela imparcialidad.

Una característica más de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reside en que están sujetas al control de constitucionalidad y de legalidad del Juicio de Amparo; de manera que tanto los laudos en los juicios individuales y colectivos, como en las resoluciones en materia de huelga están sujetas a que sean confirmadas o revocadas mediante la revisión en el Juicio de Amparo, por los **TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO EN MATERIA DE TRABAJO**, o la **CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION**, que constituyen instancias superiores a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esto contradice obviamente las críticas que suscitan las resoluciones de las juntas provenientes de la parte que no obtiene una decisión favorable en el sentido de atribuirle a estas una tendencia de parcialidad en sus resoluciones.

2.2.2 Competencias de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje

Las Juntas de Conciliación y arbitraje se distinguen por su competencia, en Juntas Locales, las cuales funcionan en cada una de las Entidades Federativas, y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o sea, los conflictos que no trascienden el ámbito de la localidad en que se encuentran radicados. Y es facultad de los gobernadores de los estados es sus respectivas jurisdicciones, o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, el establecerlas cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital. En cuanto a su integración y funcionamiento, se regirán por las disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (artículo 621 al 624 de la Ley Federal del Trabajo).

La Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, determinan la competencia federal al señalar que la aplicación de las normas de trabajo corresponden a las Autoridades Federales en los casos que enumera, comprendiendo a las ramas industriales y empresas de mayor importancia

como la textil, eléctrica, cinematográfica, minera, metalúrgica, siderúrgica, hidrocarburos, petroquímica, automotriz, química, ferrocarrilera, etc. Se atiende para ello, al criterio de que los conflictos colectivos planteados tienen efectos que rebasan al ámbito local en que se encuentran ubicadas esas empresas.

2.2.3 Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

En los términos del artículo 40 fracción VIII de la Ley orgánica de la Administración Pública Federal, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

"VIII.- Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento".

Además el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo atribuye a dicha secretaria la facultad de establecer juntas especiales integradas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "Cuando la requieran las necesidades del Trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial".

En tal virtud, es atribución del titular de la Secretaría del Trabajo, como jefe del sector laboral, la creación de las Juntas Especiales que se requieran y vigilar su funcionamiento, en cuanto a su organización y eficacia en la esfera administrativa. Ahora si bien, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene autonomía en sus funciones jurisdiccionales, y el control de la constitucionalidad y legalidad de sus resoluciones corresponde como ya dijimos a los Tribunales que conozcan del Juicio de Amparo Directo, el cual procede contra laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por Tribunales del Trabajo, (artículo 158 de la Ley de Amparo). Al respecto, cabe hacer notar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal de Tribunales, toda vez que cuando se trata de conflictos colectivos la junta se integra con el presidente titular y los representantes obrero- patronal de la Junta Especial respectiva, según la materia del Conflicto, y si se trata de conflictos individuales, se integran con el Presidente de la Junta Especial y los representantes del capital y del trabajo adscritos a la misma (artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo).

En la ciudad de México funcionan 20 Juntas Especiales que conocen de los conflictos individuales. Las competencias de estas juntas se distribuye según las distintas ramas de la industria. Así, las Juntas Especiales Uno, Dos y Cuatro, conocen

de los conflictos correspondientes a empresas ferrocarrileras y sus trabajadores; la tres y tres bis, transporte marítimo, fluvial y terrestre, la cinco, industria eléctrica, teléfonos, radiodifusión y televisoras; la seis y ocho, industria textil; etc. Para ejemplificar lo expuesto diremos que cuando se trata de conflictos individuales la junta se integra con el presidente de la junta especial respectiva y los representantes de los patrones y del trabajo en la misma; y cuando se trata de conflictos colectivos con el presidente titular de la junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones, adscritos a la junta especial del caso.

La integración con el presidente titular en los conflictos colectivos, obedece a su trascendencia social. Ahora bien, este requisito significó un gran obstáculo para establecer juntas especiales fuera de la capital de la república, por la imposibilidad material de que el presidente titular se trasladara a las Entidades Federativas para integrar tales juntas en los casos de conflictos colectivos. Tal dificultad se soslayó atribuyéndoles competencia exclusivamente para conocer de todas clases de conflictos individuales en los asuntos de carácter federal con lo que se facilitaba el acceso de los trabajadores y de los patrones para ventilar esos juicios en lugares próximos a sus centros de trabajo; y se reserva la competencia para conocer de los conflictos colectivos a las Juntas Especiales ubicadas en la Ciudad de México integradas por el presidente titular. El artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo atribuye a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad de establecer juntas especiales, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y competencia territorial.*

2.3 EL PROCESO LABORAL

En este rubro repasaremos los conceptos que deben de observarse en todo conflicto laboral, tales como la acción, excepción, los sujetos y su personalidad, el tiempo, y los medios de comunicación.

2.3.1 Conflictos de Trabajo

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales

* Actualmente existen 20 juntas especiales radicadas en la Ciudad de México y 23 fuera de la Capital de la República.

o colectivas de trabajo"³⁴.

No es posible concebir la existencia de un conflicto de trabajo si no está vinculado a una relación laboral, pues estas propias relaciones de trabajo van a provocar también la variedad de los conflictos de trabajo.

Tan es así que la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 604 se establece que el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciben entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellos, corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Asimismo el artículo 621 atribuye el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de conformidad con lo establecido en el artículo 123 Constitucional, del cual se desprende que la competencia federal es de excepción en tanto que la local es general y se refiere a las actividades o industrias que no queden reservadas específicamente a la federación.

Los Conflictos Laborales pueden suscitarse por las siguientes causas:

Por violación de un derecho.

Por la violación de una norma de trabajo.

Por la inexistencia de condiciones de trabajo justas.

Una vez que se produjo el problema o conflicto, la parte que se considera afectada puede plantear el conflicto de trabajo, y este planteamiento puede hacerlo directamente a su contraparte, es decir, un trabajador a su patrón o viceversa, o bien, puede plantearlo ante la autoridad jurisdiccional iniciándose, en su caso, el proceso.

Clasificación de los Conflictos de Trabajo:

1.- Se han clasificado los conflictos tomando en cuenta a los sujetos que intervienen en ellos, de la siguiente forma:

a) Entre patrones y trabajadores: Se suscitan entre un patrón y uno o varios trabajadores o sindicato de trabajadores.

b) Entre patrones: Estos conflictos son meramente teóricos.

c) Entre trabajadores: Son los consistentes en reclamación de preferencia de derechos para ocupar una vacante.

d) Entre sindicatos: Se suscitan entre dos asociaciones profesionales.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., p.-86-

e) Entre sindicatos y terceras personas: Es el caso de un trabajador que ingresa a una empresa al margen de una cláusula de admisión.

2.- Clasificación que se ha dado a los conflictos de trabajo atendiendo a la naturaleza intrínseca del problema o del tipo de interés que está en juego. En la práctica se clasifican:

- a) Conflictos individuales de naturaleza jurídica.
- b) Conflictos individuales de carácter económico.
- c) Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.
- d) Conflictos colectivos de naturaleza económica.

2.3.2 Acción y Excepción

a) ACCION.

El procedimiento laboral se inicia con la presentación de la demanda, y es por medio de ella donde el sujeto de un derecho laboral ejercita su acción. Es decir que aunque las juntas estén expeditas para desarrollar la actividad jurisdiccional no pueden intervenir de oficio en los conflictos obrero patronales, necesariamente necesitan ser instaladas para tal fin, de ahí el interés de referirnos a la acción laboral.

El procesalista mexicano Alberto Trueba Urbina define a la acción procesal del trabajo como "El derecho público subjetivo en virtud del cual una persona (física o moral), se haya investida de la doble facultad de dirigirse a los tribunales del trabajo para provocar su actividad y actuar en el proceso correspondiente, para poner una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otras personas (obreros, patronos o sindicatos) declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas".³⁶

Funda su definición anterior en el análisis de los elementos que la integran, sujeto, causa y objeto, considera que el sujeto a quien corresponde el poder jurídico de obrar, es el actor que se encuentra frente al sujeto pasivo que lo es el Tribunal y en cuanto al sujeto titular de ese derecho clasifica a la acción procesal del trabajo en individual y colectiva, agregando que las acciones procesales laborales son eminentemente sociales que se hacen valer por el sujeto individual o colectivo en defensa de un interés personal o colectivo ambos pueden ser jurídico o económico.

Del análisis hecho a las disposiciones legales y conforme a nuestro criterio,

³⁶TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, op. cit., p.213.

pensamos que la acción procesal laboral a de considerarse como "El derecho subjetivo público de un persona frente a los tribunales de trabajo, encaminados a provocar su función jurisdiccional específica a fin de que dicte un laudo favorable contra un tercero, constrañéndolo a dar cumplimiento a una obligación jurídica o económica, o a reconocer una cierta condición jurídica".

De lo anterior precisamos que atendiendo alo señalado por el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, toda persona física o moral tiene un derecho público subjetivo de acudir ante los tribunales de trabajo a provocar su actuación jurisdiccional a fin de que dicte un laudo.

Elementos de la acción

Tres son los elementos de la acción laboral, a saber: Los sujetos, la causa y el objeto.

a) Los sujetos de la acción también son tres. El sujeto activo, que es el que ejercita la acción y que en nuestro Derecho generalmente es el trabajador o un sindicato.

El sujeto pasivo directo viene siendo el Estado a través de la Junta ante quien se dirige la demanda, provocando la actividad jurisdiccional.

El sujeto indirecto es el particular demandado, quien generalmente es el patrón, de quien se demanda el cumplimiento del derecho material violado.

b) La causa es el fundamento del ejercicio de la acción, que no es otra cosa que el derecho violado.

c) El objeto de la acción es doble. El derecho que se dirige al Estado para la prestación de la actividad jurisdiccional por medio de los tribunales laborales y el objeto indirecto es lograr del demandado el pago de las prestaciones que se le reclaman o el reconocimiento de un derecho.

Las acciones procesales del trabajo se han clasificado en relación a los sujetos titulares de ellas en individuales y colectivas.

Individuales cuando la ejercita un obrero o patrono en defensa de un interés individual o personal, y colectiva cuando la ejerce un grupo, coalición o sindicato en función de un interés de carácter colectivo o profesional.

La acción también se clasifica:

1.- Por su objeto: a) De condena; b) Declarativas; c) Constitutivas; d) Ejecutivas y e) Precautorias.

2.- Por el derecho que protegen: a) Personales; b) Reales; y c) Mixtas.

A la clasificación anterior podemos agregar que por su importancia o categoría las acciones pueden ser: a) Principales (ejemplo: tres meses de salarios como indemnización constitucional) y b) Accesorios (ejemplo: el pago de salarios caídos).

b) EXCEPCION.

En este apartado habremos de referirnos a la institución por medio de la cual el demandado hace valer sus derechos ante la autoridad, respondiendo así a las peticiones de su contraparte. Para algunos es precisamente en la contestación de la demanda (fijación de la litis) donde se establece la relación procesal del demandado con su contraparte y la autoridad; pero cabe señalar que aunque no se conteste la demanda el procedimiento sigue en todas sus instancias. Sin embargo nos referimos al supuesto normal de la comparecencia del juicio del demandado y a las defensas y excepciones que puede hacer valer.

El principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del actor es la excepción. O como lo dice Ulpiano, la excepción no es más que una acción que el reo ejercita contra el actor. Desde el Derecho Romano se reconoce la excepción como el derecho procesal del demandado de hacer valer situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir, destruir, o enervar la acción.

Por lo anterior, la doctrina distingue dos tipos de excepciones: La que atacan al fondo del derecho o las que se refieren a aspectos procesales.

Se hace la distinción entre excepciones y defensas, manifestándose que las excepciones únicamente se dirigen a poner un obstáculo ya temporal, ya definitivo a la acción procesal del órgano jurisdiccional, y que la defensa es una oposición al derecho pretendido por el actor. Es decir, aquella se refiere a los presupuestos o requisitos procesales, necesarios para que se establezca la relación procesal y la segunda, contra el reconocimiento del derecho invocado por el actor. Por tales razones se han clasificado las excepciones en: sustantivas o de fondo, y procesales propiamente dicho. Las primeras se consideran como un contra derecho y se dice que son "defensas" y no excepciones; las segundas están dirigidas a impedir el desenvolvimiento de la acción procesal oponiendo un obstáculo al desarrollo del proceso.

No obstante esta definición doctrinaria entre excepción y defensa no se acepta nítidamente por nuestra H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues ha utilizado en sus ejecutorias, indistintamente los términos "Excepción" y "Defensa", para referirse al contra derecho que en el fondo hace valer el demandado.

Armando Porras López establece la diferencia basándose en las siguientes razones: a) La defensa es el género en tanto que la excepción es la especie; de ahí que se diga que toda excepción es defensa pero no toda defensa es excepción; b) La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto que no se cumplan con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción o de detenerla que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal según sea la naturaleza del juicio; en tanto que la defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento hasta antes de citar para la sentencia.³⁶

2.3.3 Los Sujetos y Su Personalidad

Desde un punto de vista meramente jurídico, se considera o se da el nombre de PARTE, a las personas que intervienen en un juicio ya sea que tengan un interés directo en él, o que puedan resultar afectadas por la resolución que en dicho juicio se dicte.

Como se puede observar en esta definición, se entiende como parte a sujetos de derecho; es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y obligaciones. Ahora bien, la acepción de sujeto procesal es más amplia, pues involucra a todos los que intervienen en el procedimiento laboral, tanto a los fundamentales, procesalmente hablando, como aquellos que en una u otra forma intervienen y así podemos considerar al juez, peritos, testigos, etc. desde un punto de vista meramente formal ya que en ningún momento se ve afectada en estos últimos su esfera jurídica por la resolución jurisdiccional que resuelva el litigio.

A partir de la premisa anterior se determina que "todo proceso laboral o de cualquier otro orden, supone tres sujetos fundamentales, dos que contienden y un tercero que decide la controversia".

En principio, por Parte debemos entender "los sujetos de acción", mismos que reclaman una decisión jurisdiccional, respecto a la prestación que en el proceso se contiene, y "sujeto del juicio" al que decide en relación a la contienda.

Finalmente, podemos decir que son "sujetos de acción" en el proceso los trabajadores, patrones, sindicatos, coaliciones, beneficiarios o cualquier persona que

³⁶PORRAS LOPEZ, Armando, op. cit., p.174

tenga interés en la controversia; los cuales, desde un punto de vista procesal se les denomina según la calidad con que intervengan: Actor, demandado, codemandado o tercero interesado. Entendiéndose en sentido amplio como "accionante", tanto a quienes ejercitan una acción o quienes oponen una excepción.

Desde un punto de vista formalista, los administradores, directores, gerentes o factores, serán partes cuando por su propio derecho intervengan en juicio, tengan interés directo en él o puedan resultar afectados en la resolución que del mismo se dicte. Si no reúnen estos requisitos, en ningún momento se les podrá considerar como parte o sujetos de acción en el proceso.

● Personalidad Jurídica y Personería

La personalidad es una institución jurídica por medio de la cual se hace referencia a la existencia de una persona física o moral, o sea, un sujeto capaz de tener derechos y cumplir obligaciones.

Esta capacidad puede ser de goce o de ejercicio. La primera es inherente a la condición humana, basta con haber nacido para gozar de ella; las segunda requiere de una edad determinada y estar en pleno uso de las facultades mentales.

Desde el punto de vista procesal, la personalidad jurídica se refiere a determinar si quien se dice ser representante o mandatario de una persona, verdaderamente lo es; aunque en rigor jurídico se trata del término denominado personería.

Frente a la capacidad de goce, tenemos la capacidad de ejercicio, que es la aptitud para ejercer o hacer valer por sí mismo los derechos u obligaciones de los que se es titular. La personería es una institución jurídica de mayor significación y aplicación, que entraña la posibilidad de que la persona realice actos jurídicos por otra, ocupando su lugar o actuando por ella.

● Personalidad Procesal

Debe distinguirse que los apoderados legales no son partes, ya que aquellos no se pueden desistir de las acciones laborales, esto sólo lo pueden hacer las partes; de ahí que deben comparecer el actor y el representante legal en el inicio, es decir, en la primera audiencia.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones

con los trabajadores, en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

La personalidad procesal, se acredita en términos de lo que señalan los artículos 692 y 693 del Código Laboral. Independientemente de lo establecido en los preceptos legales invocados, y en estricta lógica jurídica, la personalidad procesal de los apoderados de las partes físicas puede acreditarse con carta poder debidamente autenticada, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta, por medio del escrito de demanda o en la audiencia respectiva.

Por lo que hace a las personas morales, éstas deberán acreditarla mediante testimonio pasado ante la fe de Notario Público, en donde se establezca que tienen facultades suficientes para obligar laboralmente a su representada.

Haciendo notar que como la Ley Laboral es de orden público, la Junta está obligada a examinar de oficio la personalidad con la que se ostenten las personas que comparecen a juicio, independientemente de que se haga o no valer la excepción de falta de personalidad.

2.3.4 El Tiempo y los Medios de Comunicación

■ **TERMINOS.** Término es el tiempo en que debe realizarse un determinado acto procesal o ejercitar un derecho, para tener eficacia y validez legal ya que los actos procesales realizados antes o después del término procesal oportuno, no producen efectos jurídicos.

Los términos empiezan a correr el día siguiente de aquel en que surta efectos la notificación, o sea, que cuando se trata de las notificaciones personales corre el término al día y hora siguiente de aquel en que se practicó, y en cualquier otro caso, dos días después de que se haya publicado la notificación. Artículo 733, salvo disposición contraria en la Ley, los términos se computarán conforme al artículo 736.

Disposiciones generales de los términos:

a) De conformidad con el artículo 734, en ningún término se contarán los días en que no pueden tener lugar actuaciones en la Junta, salvo disposición en contrario.

b) Cuando la Ley no señala un término específico para practicar un acto procesal o ejercitar un derecho, será de tres días hábiles. Artículo 735.

c) Para computar los términos, los meses se regulan por treinta días naturales. Artículo 736.

d) Transcurrido el término fijado se tendrá por perdido el derecho a ejercitar sin necesidad de acusar rebeldía. Artículo 738.

e) Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentra fuera del lugar de la residencia de la Junta, los términos se amplían en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 Kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación, Artículo 715, 716, 734, 735, 736 y 737. Esta ampliación de términos es facultad discrecional de la Junta.

■ NOTIFICACIONES.- La Notificación es el acto por el cual la Junta hace del conocimiento de las partes y de terceros extraños al juicio, los acuerdos, resoluciones o laudos que dicta.

Las formas de notificación establecidas en la Ley Federal del Trabajo son:

a) Personales (artículos 741, 742 y 743).- Se hacen en los domicilios señalados por las partes, y la Ley señala que las actuaciones se notificarán personalmente a saber: Emplazamiento y primer proveído; auto de radicación, resolución de incompetencia; el auto que recae al recibir la sentencia de amparo; la resolución que ordena la reanudación del procedimiento; el auto que cite a absolver posiciones; las resoluciones que deban conocer los terceros extraños al juicio; el laudo; el auto que señala fecha o concede término para que el trabajador sea reinstalado; el auto que ordena la reposición de actuaciones; cuando la Junta requiere al trabajador para que promueva y por último; en los casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

El precepto legal de referencia es enunciativo (742) y no limitativo, ya que en su última fracción proporciona una regla general, donde pueden encuadrarse todos los casos necesarios.

b) Por boletín.- Por exclusión las notificaciones que no sean personales se podrán hacer por Boletín Laboral. Artículos 745 y 746 de la Ley citada.

c) Por estrados.- Se hacen por estrados de la Junta, cuando no se publica Boletín Laboral. Artículo 746.

d) Por exhorto.- Son las notificaciones personales que deben practicarse en lugar distinto de aquél donde reside la Junta. Artículo 753.

Las notificaciones surten efectos:

a) Las personales, el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento. Artículo 747-I.

b) Las que se practican por Boletín Laboral o por estrados, al día siguiente de su publicación. Artículo 747-II.

Para los EXHORTOS la disposición actual establece que además de por las

Juntas, se practicará por la autoridad más próxima, o sea que no necesariamente la misma debe ser órgano judicial, sino que también puede ejecutarlo la autoridad administrativa, lo que da mayor agilidad al procedimiento.

Asimismo, la legislación en materia procesal laboral (artículo 754), faculta a la Junta a autorizar las diligencias que se pida que se realicen en el extranjero, únicamente en el caso de que sean indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación, y además limita la temporalidad durante la cual la autoridad exhortada puede llevar a cabo la diligencia, sin que en ninguna forma pueda exceder de quince días a partir de su despacho.

Lo más notable respecto a exhortos y despachos, consiste en que autoriza a la Junta (artículo 760), para entregar al oferente de la prueba el exhorto, a fin de que se encargue de entregarlo a la autoridad exhortada para su diligenciamiento, lo que viene a regularizar una práctica común en los tribunales de trabajo.

■ **INCIDENTES.**- La disposición actual afina el procedimiento al establecer que los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal (artículo 761) y que los relativos a las cuestiones de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, son de previo y especial pronunciamiento (artículo 762). Asimismo, establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato, salvo en los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusas en que se fijará una audiencia incidental dentro de las 24 horas siguientes, en la que se resolverá la cuestión incidental planteada.

■ **LA ACUMULACION.**- Según señala el artículo 766 de la Ley, la acumulación de los juicios procede de oficio o a instancia de parte, cuando se trate de aquellos promovidos por un mismo actor un mismo demandado, reclamando las mismas prestaciones o aunque éstas distintas pero derivadas de una misma relación de trabajo; cuando se trate de juicios promovidos por distintos actores contra un mismo demandado, si el conflicto tuvo origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y por último, en aquellos casos en que las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, pueden originar resoluciones contradictorias.

La tramitación de la acumulación se deberá efectuar conforme a lo establecido respecto a los incidentes (Capítulo IX), o sea mediante cuerda por separado y en una

audiencia incidental, debiendo conocer de la misma la Junta que hubiese prevenido, en los términos y con el mismo procedimiento relativo a las competencias que señala el Capítulo XXX del Título catorce de la Ley.

■ **PRESCRIPCIÓN.**- La prescripción es la figura jurídica que opera por el simple transcurso del tiempo.

La regla general la señala el artículo 516; las acciones del trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que la misma Ley señala en los artículos 517, 518 y 519.

Del artículo citado se derivan tres principios:

- a) El término general de prescripción, salvo disposición legal expresa, es de un año.
- b) Comienza a contarse el término a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.
- c) Existen términos de prescripción más cortos o más largos, que deben de estar expresados en la ley.

Existen términos o casos de prescripción especiales, los cuales los podemos clasificar en cuatro especies: Las que se refieren a la solución de la relación de trabajo.

Dentro de ésta, hay dos casos:

▣ Prescriben en un mes las acciones de los patrones y las de los trabajadores para rescindir la relación de trabajo. (artículo 517-I y II de la Ley Federal del Trabajo.)

▣ Prescriben en dos meses las acciones del trabajador que sea separado, para solicitar a su elección, la reinstalación o la indemnización constitucional. (artículo 518 de la Ley de la Materia.)

Las que se ocupan de la imposición de medidas disciplinarias y de los descuentos en los salarios de los trabajadores, prescriben en un mes. (artículo 517-I de la Ley Laboral).

Las relativas a los riesgos de trabajo prescriben en dos años y son:

▣ Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnización por riesgo de trabajo. Artículo 519-I de la Ley Laboral.

▣ Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo. Artículo 519-II de la Ley Federal del Trabajo.

La prescripción no comienza, no corre en contra de los incapaces mentales, hasta que sea discernida su tutela y contra los trabajadores incorporados al Servicio Militar en tiempo de guerra. Artículo 520 de la Ley Federal del Trabajo.

La prescripción se interrumpe por la presentación de la demanda o promoción ante la Junta. En el primer caso, no importa que la Junta sea incompetente; y también se interrumpe cuando se reconoce el derecho de la persona contra quien prescribe, por escrito, de palabra o por hechos indudables. Artículo 521 de la Ley laboral.

● **PRECLUSION.**- En el procedimiento laboral, los actos procesales se deben realizar dentro de la fase o término señalado por la Ley, so pena de no producir efectos, ya que son improcedentes los realizados antes o después del momento procesal oportuno y por tal razón no producen efectos jurídicos. Por lo tanto el tiempo condiciona la validez o nulidad de los actos procesales.

La preclusión según Chioventa es "la pérdida de la facultad procesal por haberse alcanzado el límite máximo señalado por la Ley para su ejercicio"³⁷. Dicho de otra forma, la preclusión opera en el proceso para señalar las etapas del mismo, impidiendo a las partes volver hacia atrás en el trámite; las facultades procesales de cada parte que son deficientemente ejercidas, abandonadas o no utilizadas, desaparecen para la parte respectiva sin que posteriormente pudiera integrar la actividad o corregirla si estuviera mal usada.

La preclusión se produce en los siguientes casos:

- a) Por el uso de actos incompatibles, como es el caso de oponer excepciones contradictorias.
- b) Por no observar el orden señalado, con términos perentorios.
- c) Por la realización del principio de la consumación procesal, es decir, por ya haber usado el Derecho adecuado.

Ejemplos de preclusión en la Ley Federal del Trabajo: Cerrada la etapa de Demanda y Excepciones, ya no es posible valer nuevas excepciones, como tampoco ejercitar nuevas acciones. Ha operado la preclusión y el estado del proceso pasó de la parte de fijación de la litis a la de pruebas; también cuando la Junta tiene por cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, nuevamente opera la preclusión y las

³⁷CHIOVENTA, Giuseppe. La Acción en el Sistema de los Derechos, "Breve Antología Procesal", Ignacio Medina Lima. UNAM, México, 1973, p.45.

partes ya no podrán ofrecer pruebas, salvo que se refieran a hechos supervenientes o para probar la tacha de los testigos.

La preclusión opera de oficio, la Junta debe tener por precluidas las acciones de las partes que no las ejercitarían en la fase procesal o en el término legal señalado, sin que sea necesaria petición de parte e incluso se tienen por precluidas las acciones, sin necesidad de manifestar nada al respecto, únicamente por el cambio de estado procesal.

● **CADUCIDAD.**- Es la figura que extingue las relaciones jurídicas, derechos y acciones, por no realizar los actos necesarios para impulsar el procedimiento en los términos señalados por la Ley.

La caducidad opera cuando a petición de la demandada y previa la tramitación del incidente respectivo, por resolución de la Junta se tiene por desistida a la parte actora de las acciones intentadas, por no haber realizado promoción necesaria para la continuación del procedimiento dentro del término de seis meses, siempre y cuando el Presidente de la Junta correspondiente, haya requerido al actor que no realizó promoción necesaria en un lapso de tres meses. No se tendrá por trascurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o que se encuentre pendiente de dictarse resolución sobre alguna diligencia o de recibir, ya sea copias o informes.

Los requisitos para que opere la caducidad son:

1.- Haber transcurrido tres meses sin promoción necesaria del trabajador. situación difícil de presentarse por la continuación de oficio del procedimiento.

2.- Requerimiento por parte del Presidente al trabajador para que promueva, apercibiéndolo que de no hacerlo operará en su contra la caducidad. Debe ser notificación personal; si está patrocinado por un Procurador Auxiliar, se notifica a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, si no, además de notificar a los apoderados, se deberá hacer del conocimiento de la Procuraduría, para que intervenga ante el trabajador, para que le haga saber las consecuencias de su inactividad y si el trabajador lo desea, lo represente la propia Procuraduría. Situación esta última que no es fácil determinar, ya que la Junta no tiene el domicilio del trabajador y sólo cuenta con el domicilio de sus apoderados.

3.- Transcurrir 6 meses, sin presentar promoción necesaria para impulsar el procedimiento, lo cual se considera también casi imposible que suceda, ya que la Junta tiene la obligación legal de impulsar de oficio el procedimiento hasta llegar a

dictar el laudo correspondiente.

Además debemos considerar estos seis meses aparte o después de los tres meses iniciales, por lo tanto serán nueve meses el total para poder promover la caducidad.

- 4.- Que no estén desahogadas todas las pruebas del actor.
- 5.- Que no esté pendiente de dictarse una resolución sobre alguna diligencia.
- 6.- Que tampoco se encuentre pendiente de recibir informe, exhorto o copias solicitadas.
- 7.- Que presente la demandada a la Junta la solicitud de caducidad. Por todo lo anterior concluimos que es casi imposible que opere la caducidad en la legislación mexicana.

Es conveniente señalar también que la Ley Laboral, en caso del fallecimiento del trabajador, dispone que la Junta deberá solicitar al Procurador de la Defensa del Trabajador que lo informe a los beneficiarios sobre la continuidad del proceso y si se requiere asesorar a los familiares durante la tramitación del juicio.

2.4 EI PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

A continuación estudiaremos lo que es el punto de interés de esta tesis, el procedimiento laboral, del cual primeramente veremos los diferentes tipos de procedimientos que existen para derimir litigios de diversa naturaleza, posteriormente analizaremos en forma especial el desarrollo del procedimiento laboral ordinario en México.

2.4.1 Procedimiento en Especial

La Ley Federal del Trabajo señala las siguientes formas de procedimiento:

PROCEDIMIENTO ORDINARIO.- Las disposiciones conducentes rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica (artículo 870 y siguientes). Esto es, los que atañen a la aplicación de normas preexistentes, cuando no tengan una tramitación especial conforme a la ley.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.- Los que rigen la tramitación de los conflictos que por su naturaleza requieren de mayor celeridad; tales como demandas de titularidad del contrato colectivo, indemnización por riesgo de trabajo, etc; (artículo 892 al 899).

PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA

ECONOMICA.- "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 Presente Ley señale otro procedimiento".

Por último se encuentra el PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO DE HUELGA, regulado en los artículos 920 al 937 de la Ley Federal del Trabajo, que no tiene la naturaleza de un juicio laboral, sino de un PROCEDIMIENTO EXTRAORDINARIO, caracterizado esencialmente por el DERECHO DE PRESION, que debe limitarse a la suspensión de las labores, ejercitando dentro del cause legal, y ajustándose a unas reglas de procedimiento, cuya finalidad está contemplada en la Ley Federal del Trabajo Mexicana, conforme a la pretensión de obtener reivindicaciones de carácter laboral, sin implicaciones de otra índole.

2.4.2 Procedimiento Laboral Ordinario

Sabemos que el Proceso Laboral se desenvuelve a través de los procedimientos que la Ley establece, mediante el Ordenamiento se ventilan los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica que no se tramitan en Procedimiento Especial. Son mayoritarios y son aquellos en los que preexiste la norma aplicable al caso concreto, sean individuales o colectivos; conflictos de naturaleza jurídica en contraposición con los de orden económico en los que el juicio se resuelve mediante la creación de la norma. El procedimiento Ordinario es el cotidiano, el que mayor número de Procedimientos Individuales absorbe y de ahí su importancia.

a) Desarrollo

En el Procedimiento Ordinario la llave de la Justicia se abre con la demanda que presenta el actor, la cual debe ser suplida por el Tribunal en caso de deficiencia o prevenir al interesado para el caso de obscuridad. Admitida la reclamación, dentro de los términos citados por la Ley, se señala fecha para la celebración de la primera audiencia que es la que se conoce como de: CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, y una vez agotada ésta se lleva a cabo una segunda Audiencia de DESAHOGO DE PRUEBAS, que puede desenvolverse en una o varias sesiones para que dentro del término de treinta días queden rendidas las pruebas admitidas a las partes en conflicto, con previa oportunidad para alegar, se cierra tramitación de procedimiento y se pasa a la Etapa de Resolución en la que se formula por el auxiliar un Proyecto de Resolución, el cual se somete, en Audiencia de Discusión y Votación, a los

Integrantes de la Junta, quienes emiten el Laudo que en el caso proceda.

b) Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

La audiencia inicial del procedimiento ordinario se divide en tres Etapas:

- a) La de CONCILIACION.
- b) La de DEMANDA Y EXCEPCIONES.
- c) La de OFRECIMIENTO, quedando para el Tribunal la admisión de pruebas.

Aunque la Audiencia es unitaria, al dividirla en etapas el legislador permitió que las partes comparecieran y pudieran intervenir en cualquiera de las etapas, en el momento en que se presentaran, siempre y cuando la Junta no hubiere tomado el acuerdo por lo que toca a las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Ante la oralidad las partes están obligadas a comparecer personalmente a las audiencias, sea por si o por conducto de Apoderado, salvo la Conciliación que sí requiere la presencia personal. De viva voz deben hacer valer sus derechos y el Tribunal oírlos para emitir los acuerdos que el caso correspondan. La oralidad permite la concentración, la economía procesal y sencillez y sobre todo se da en ella el principio de inmediatez que es tan importante.

☐ ETAPA CONCILIATORIA

La primera etapa de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, es precisamente la de Conciliación. Es necesario destacar la gran importancia que tiene la resolución de los conflictos laborales a través de ese medio; en forma reiterada se escucha que a través de la misma se logra la paz con justicia. Para el Tribunal constituye una de las funciones encomendadas que es fundamentalmente dentro del proceso laboral.

En el Procedimiento Ordinario la Conciliación constituye una etapa preprocesal obligatoria. No se inicia el juicio si la misma no se agota. Estadísticamente como un 50 % de los conflictos que se ventilan a través del Procedimiento Ordinario, se resuelven por esta vía.

El Tribunal y en su presencia, acerca a las partes para el efecto de que procuren el acuerdo de sus diferencias antes de entrar a la Etapa de Arbitraje, celebrando un convenio cuando prospera la Conciliación, el cual es aprobado por la Junta y elevado a la categoría de Laudo cuando reúne los requisitos legales.

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

□ ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. MODIFICACION DE LA DEMANDA

Sabido de todos que la segunda etapa de la primera Audiencia en el procedimiento ordinario es la de DEMANDA Y EXCEPCIONES. En ella las partes, al haber fracasado la Conciliación, entran al Arbitraje, a la Etapa postulatoria para fijar la Litis que ha de resolver el Tribunal determinando a quién asiste el derecho. Es el momento para ratificar o modificar la demanda, precisando los puntos petitorios y para subsanar las irregularidades que se le hubieren indicado al Actor al recibirse la demanda, en los casos de obscuridad cuando no se cumplió con la prevención que hubiere habido sobre el particular. A continuación el demandado deberá dar contestación a lo planteado oralmente o por escrito, con la obligación de oponer las excepciones y defensas que estime pertinentes, así como referirse a cada uno de los hechos de aquélla, afirmándolos o negándolos. Se debe dar oportunidad para replicar y contrareplicar brevemente. La incomparecencia de las partes provoca que el Actor se le tenga por reproducida su demanda y a la contraparte que se le tenga por contestada en sentido afirmativo, con la oportunidad de la prueba en contrario.

Motivo de discrepancia lo constituye la interpretación de lo que debe entenderse por "modificación de la demanda". Su sentido originalmente se fijó mediante Ponencia aprobada en la Quinta Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero la aplicación de la Ley hizo ver con el tiempo que tal criterio debía ajustarse a la realidad y por ello, como obligatorio para las Juntas, el Pleno de esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aprobó diversos criterios, según la Circular de 7 de febrero de 1984, la cual fue debidamente publicada y se remite a su lectura estan plantea tres supuestos que en forma sucinta se refieren a lo siguiente:

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

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

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

Como una opinión personal consideramos que se ha abusado del derecho que concede la Ley para modificar la demanda y que en muchas ocasiones en forma indiscriminada nuestros Tribunales admiten, sin hacer distinciones de las situaciones, nuevas demandas con ejercicio de nuevas acciones, impidiendo con ello el cumplimiento de los términos procesales y subsanar o señalar obscuridad, como lo ordena el artículo 685 de la Ley Laboral, con afectación de principio rectores y en contravención al espíritu de las reformas de 1980.

No se afecta a los trabajadores si se dejan a salvo derechos por lo que toca a nuevas demandas, porque el artículo 722 del Código de la materia antes de sus reformas. Que obliga a la acumulación de acciones en una sola reclamación, quedó derogado y ahora se pueden presentar varias reclamaciones, y por ese hecho se extinguen las acciones relativas a prestaciones que oportunamente no se sumaron a la primera demanda, está salvaguardado su derecho.

Llegando el momento procesal debe dar la oportunidad para que el Demandado conteste la reclamación, procurando que si se anuncia objeción a su personalidad, esto se haga al finalizar la Etapa, habida cuenta de que las partes fueron llamadas a juicio para ser oídas en Conciliación, en Demanda y Excepciones y para ofrecer Pruebas, por lo que el interesado tiene derecho a que se le escuche sin interrupciones. Esto sin perjuicio de que con posterioridad se tramite y resuelva la objeción que tuviere su contraparte por lo que toca a su personalidad.

□ ETAPA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

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

de Resolución "pruebas para mejor proveer", o participe en interrogatorios, o peritos, testigos etc: práctica que debe fomentarse al no habérsele dado agilidad y bondad a tal facultad. Tribunal activo y no pasivo es lo que se requiere.

Antes de su reforma el artículo 763 de la Ley Laboral, hizo recaer la carga probatoria en quien posee los elementos, generalmente el patrón. La vieja fórmula de que quien afirma está obligado a probar correspondiente a una Etapa histórica diferente, fue revolucionada, cambiada substancialmente para obligar que sea quien tiene las pruebas el que las exhiba en juicio, predeterminando que en todos los casos que contempla el artículo 784 de la Ley, al patrón corresponde la carga de la prueba, quedando liberado de esa carga el trabajador y la Junta está obligada a exigir al patrón la presentación de los documentos que tenga en su poder que tiene que llevar en su empresa y que son útiles para la solución del conflicto. Este precepto constituye un formidable instrumento para la parte obrera que le permite nivelación en la contienda. También el artículo 804 fija cuáles son los documentos que debe llevar el patrón, so pena de presu.nirse los hechos que se afirmen sobre tales documentos y soportar la prueba en contrario.

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

La etapa se abre permitiendo que el actor ofrezca aquellas probanzas que tienden a demostrar los hechos de la demanda y que se conocen como directas. Igual derecho se concede al Demandado respecto a su contestación y el de objetar las de su contraria e igual oportunidad se debe dar al actor. Las partes pueden, según el artículo 880, ofrecer nuevas pruebas pero exclusivamente aquéllas que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, mismas que se conocen como Indirectas. Las objeciones, para que sean entendibles, deben ser concretas y particularizadas, precisando las circunstancias que a juicio de quien opone reparo, hacen que carezca de valor la prueba. en aplicación de la Tesis de Jurisprudencia que existe sobre el particular. lo que debe tomarse en consideración para la correcta admisión de tales

probanzas.

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

Cuando se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, la prueba en contrario obliga a quien la propone a fijar de antemano cual sea el objeto a demostrar, a saber: a) Que no son ciertos los hechos de la demandada; b) Que no existió entre las partes relación de trabajo; o c) Que no existió el despido.

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

El señalamiento de fecha para audiencia de Desahogo, debe abarcar todas probanzas y de no ser posibles deben señalar fechas sucesivas. Este es un punto importantísimo para cumplir y dar vigencia al principio de celeridad que en todo caso se debe tener presente. La preparación oportuna de las pruebas que lo requieran también debe ser motivo de preocupación para lograr el objetivo fijado.

☐ AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

Cabe destacar que las partes tienen absoluta libertad para intervenir en el desahogo de las pruebas, haciéndose mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinando los documentos y objetos que se exhiban, como dispone el artículo 781 de la Ley de la materia; en este mismo orden de ideas y de acuerdo al numeral 782, la Junta está facultada para, con citación de las partes, examinar documentos, objetos y lugares y practicar en general las diligencias convenientes para esclarecer la verdad del conflicto, lo que implica consecuentemente que la Junta dicte el acuerdo admisorio de pruebas a fin de cumplir con la celeridad el procedimiento consagrado en el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, se realiza el desahogo de todas las pruebas propuestas, procurándose se ajuste el término máximo para ello, de treinta días, lo que implica también el vigilar cuidadosamente la elaboración y envío de los exhortos que en el evento se requieren, en especial cuidar se adjunten todos los documentos y pliegos de posiciones o de preguntas relativos.

Citaciones.-

En cuanto a las citaciones que a petición de las partes haga la Junta, en relación con ellas mismas o con personas ajenas al juicio, como pueden ser testigos, peritos, confesantes para hechos propios, etc. El día del desahogo se exhiba el documento que acredite la imposibilidad de comparecer, para que la Junta, considerando la justificación del motivo a su juicio y ponderando que las causas se hayan expresado bajo protesta de decir verdad, señale dentro de los 5 días siguientes una nueva fecha para el desahogo y de persistir la causa, la persona que haya expedido la constancia deberá ratificarla y en ese caso la Junta se trasladará en el propio momento al lugar en el que el imposibilitado se encuentre y realizar así la diligencia.

Lo anterior amerita, que en acuerdo admisorio del impedimento se advierta a las partes de que en caso de subsistir el impedimento la diligencia se desahogará en el lugar donde se encuentre la persona impedida, trasladándose para ello la Junta a dicho lugar. Asimismo, debe cuidarse por parte de la Junta que el documento que pretende acreditar la imposibilidad de una persona para comparecer, reúna ciertos requisitos que lo hagan indubitable, para así otorgarle credibilidad, como son el nombre de quien lo expide, cédula profesional, en su caso causa o motivo del impedimento, pronóstico en cuanto a la fecha en la que la causa culmine, lugar en dónde se encuentra la persona. Con estos datos el documento adquiere su legitimidad; si no los reúne, debe desecharse la petición de plano y acordar en los términos que correspondan.

☑ PRUEBAS EN ESPECIAL

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

Confesional

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

conocidos los hechos que se atribuyen en la demanda, o en la contestación de que los confesantes ofrecidos ya no laboran con la demandada específicamente, la ley impone al Patrón la obligación de proporcionar el último domicilio particular que tenga registrado dicha persona, esto naturalmente a petición de parte. Se discute si en el caso subsiste el criterio jurisprudencial que rige, en el sentido de que en estos eventos cambia la naturaleza de la prueba, de confesional para convertirse en testimonial. Consideramos que sí debe persistir tal criterio, porque sería injusto para el patrón el resultado que pudiera producirse de la prueba confesional en cuanto a su repercusión, sobre todo, cuando existiere una causa de tacha, que no podría hacerse valer si la naturaleza de la prueba se conservara como confesional.

Documental

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

Testimonial

En cuanto a la testimonial es conveniente analizarse si los testigos pueden ser objeto de sustitución en el momento del desahogo de la prueba. Considerando que conforme a las reformas de 1980, y dado el carácter que el legislador otorgó a esta probanza a través de los requisitos que impuso, tanto de admisión, como de desahogo, no es aceptable la sustitución de testigos en el acto de la diligencia, porque no hay incidente de tachas y la parte interesada tiene que ofrecer pruebas en relación a ellas en la propia audiencia, lo que significa que podría quedar en estado de indefensión si cambiarse al testigo propuesto, ya que es claro que no habría tenido tiempo de preparar las tachas y también porque la finalidad del testigo es el que manifiesta la verdad de los hechos observados por él, o que le consten y al haber sido seleccionado como tal se induce que es la persona que sabe de ellos, por lo que sus sustitución podría significar una falta de seriedad en cuanto al ofrecimiento mismo.

Por otra parte, respecto de la prueba testimonial se ha discutido mucho también, si como la ley indica, debe expresarse el domicilio del testigo en especial

cuando el propio oferente de la prueba pospone su presentación. En este caso se cree que el domicilio como atributo de la personalidad que es, indudablemente se traduce en un medio de identificación, razón por la cual, si no se señala su domicilio, debe desecharse la prueba, ya que a mayor abundamiento, al respecto la ley no hizo distinción alguna, sino sólo plasmó la decisión de que la prueba se ofreciera indicando el nombre y domicilio de los testigos.

Pericial

Referente a esta prueba, se presenta la cuestión de dilucidar si las partes pueden presentar a su perito en el momento del desahogo de la misma, sin que previamente lo hayan propuesto al ser ofrecida la probanza por la contraparte, esto desde luego, opera sólo para los demandados ya que el actor cuando es el trabajador, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 824, tiene garantizado su desahogo; no comparece a la audiencia de desahogo, le nombra la Junta; si el designado no comparece a la audiencia de desahogo, le nombra la Junta uno nuevo y si el trabajador solicita se le nombre por carecer de recursos económicos, también se lo designa la Junta. Considerándose que la Pericial es una prueba colectiva de carácter atractivo y en los términos del artículo 826 fracción III, en la relación a la fracción I del mismo, cada parte presenta su perito el día del desahogo, debe concluirse por lo tanto como factible el que puedan presentar a una persona que no haya sido ofrecida con anterioridad; naturalmente en este caso la parte que lo presenta no podrá ampliar el interrogatorio, sino que debe limitarse al exhibido por la contraparte. Ahora bien, lo anterior también implica que los peritos propuestos pueden ser objeto de sustitución, siempre y cuando reúnan las características que la actividad que implique la pericial, imponga. También en relación con la prueba pericial es de hacerse notar que al nombrar un perito tercero, como consecuencia de la contradicción de los dictámenes emitidos por los Peritos de las partes, el actor tiene la obligación de presentarse ante el mismo para la realización de los exámenes pertinentes, en especial tratándose de cuestiones médicas, apercibido de que si no comparece, la pericial se desahogará con las constancias de autos o de acuerdo con el dictamen emitido por el Perito de la contraparte.

Inspección

En cuanto a la prueba de inspección, de conformidad con la ley, debe ofrecerse siempre en sentido afirmativo. Si es propuesta por la demandada para acreditar determinado aspecto relacionado con documentos que debe conservar el patrón,

aspectos como iniciación de la relación laboral, su terminación, salarios, asistencias, pago de prestaciones y otros, debe desecharse, porque el demandado está obligado a exhibirlos o cuando menos a presentar copias de ellos cuando formen parte de un legajo voluminoso, pudiéndose perfeccionar a través de su cotejo.

☒ ALEGATOS

Dentro del procedimiento ordinario, el artículo 885 parte inicial, establece, que las partes aleguen lo que a su derecho convenga y previa certificación del secretario de que no hay pruebas pendientes de desahogo se declare cerrada la instrucción y se turne el expediente a resolución.

Por otro lado es menester hacer notar que a fin de evitar nulidades en el procedimiento, el secretario debe cuidar de firmar siempre todas las audiencias, acuerdos que proyecte y diligenciar en las que intervenga, dado que de lo contrario no se reuniría en el caso el requisito de legalidad.

☒ RESOLUCIONES LABORALES

La ley vigente determina tres tipos de resoluciones laborales, o sean: acuerdos; autos Incidentales o resoluciones Interlocutorias y Laudos. Los primeros se refieren a todas aquellas determinaciones de la Junta relacionadas con el trámite del procedimiento, es decir, son las resoluciones que dan impulso al juicio. Las segundas, son los autos incidentales o interlocutorios que comprenden aquellas determinaciones que resuelven una cuestión de orden incidental o de otra índole dentro del procedimiento y por último los laudos que son las determinaciones definitivas mediante las cuales culmina la instancia.

En cuanto a los laudos la Ley vigente señala determinados requisitos, mismos que pueden cumplirse a través de la división del laudo en tres apartados o capítulos, a saber: a) El primero comúnmente denominado "resultando", que no es sino la narración pormenorizada de lo reclamado por el actor y de los hechos en los que funda sus peticiones; lo contestado por el demandado tanto en cuanto a las peticiones como a los hechos; y por último lo acontecido durante el procedimiento hasta que se declare cerrada la instrucción. b) La segunda parte o apartado corresponde a lo que se denomina "considerando", en el cual se expresa en primer término, la competencia de la Junta, que es el razonamiento del por qué la Junta conoce y resuelve el conflicto; en segundo lugar se fija con precisión la litis, o sea los extremos o puntos medulares de la controversia, estableciéndose asimismo las cargas probatorias de las

partes. En tercer lugar, se realiza el análisis de las pruebas aportadas por las partes que fueron admitidas y desahogadas por la Junta, señalándoseles el valor probatorio que se les concede o niegue, así como las razones para ello. Por último contiene las conclusiones a las que la Junta llega, con explicación, motivación, fundamentación legal y de carácter jurisprudencial que sirven de base para sus determinaciones.- El tercero y último de los apartados o capítulos es el llamado "resolutivo", es decir, las decisiones que de carácter imperativo la Junta toma, para absolver o condenar. Es prudente resaltar que el legislador de 1980, puso especial énfasis a la obligación de la Junta de terminar el salario que sirve de base a la condena cuando se trata de prestaciones económicas cuantificando desde luego el importe de los conceptos objeto de la condena en su caso o señalando las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse la resolución; esto último en especial, cuando se trata de obligaciones de hacer. Ello entraña también indudablemente, que la Junta evite al máximo ordenar se abra incidente de liquidación, ya que sólo es permisible por excepción cuando en el expediente no existían elementos suficientes para cuantificar las prestaciones.

Por último es también necesario señalar que existe un recurso, que podría calificarse como de orden administrativo dentro del propio procedimiento, que sirve para que la junta corrija los errores u omisiones en los que haya incurrido al dictar el laudo, que se denomina precisamente "aclaración del laudo" y que conforme al artículo 847, debe promoverse dentro de los tres días posteriores a la fecha de notificación del laudo, procediendo solamente cuando se trata de corregir un error de orden aritmético o gramatical, o la precisión de algún punto resolutivo, cuidando desde luego que la aclaración no se refiera a la consideración del fondo de la cuestión controvertida, ni así mismo se varíe el sentido de la resolución, ya que al efecto persiste el principio de que las resoluciones de la Junta no admiten recurso alguno y que tampoco pueden ser revocados por la propia Junta.

Se concluye que es por demás obvio el proteccionismo que manifiesta el Derecho Laboral Mexicano hacia la llamada parte débil dentro del procedimiento, de tal forma que es a ellos a quienes se les tiene mayor consideraciones, como facilidades para actuar en juicio dándonos cuenta que la forma más fácil para dirimir los conflictos obrero patronales será la conciliación, que de no llegar a ella, se estará a lo dispuesto por la Ley Laboral, entrando así al arbitraje, el cual si bien es cierto se compone en teoría por dos etapas, las cuales pueden ser desahogadas en forma pausada e inclusive en diferentes días, prolongando así la duración del juicio.

Pudiendo existir en el procedimiento distintos y variadas circunstancias por las cuales se tenga que diferir la audiencia para continuarla con posterioridad, por no contar con los elementos suficientes para llevar a cabo dicha audiencia. Consideramos que no es para ninguna de las partes litigantes benéfico un juicio prolongado, ya que pudiera ser de alguna forma muy costosa para todos, aún también para la misma autoridad.

CAPITULO 3

EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN ESPAÑA

Después de haber repasado el Proceso Laboral Mexicano, ahora es turno de analizar el proceso extranjero que hemos escogido para observar las diferencias y semejanzas en relación con el proceso nacional. De igual forma estudiaremos los puntos principales del Proceso Laboral Español, hasta llegar a su Procedimiento Ordinario.

3.1 NORMAS BASICAS

En España existe dos ordenamientos principales que rige el Procedimiento Laboral Ordinario; éstos son el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Procedimiento Laboral.

3.1.1 Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores es el conjunto de normas subjetivas, que se divide en tres grandes títulos que se denominan: Título I de la Relación Individual de Trabajo, Título II de los Derechos de Representación Colectiva y de reunión de los trabajadores en las empresa y, Título III de la Negociación y de los Convenios Colectivos. Constituyendo 92 artículos; así también contempla disposiciones transitorias, adicionales y disposiciones finales.

Podemos observar que la compilación en que se encuentra esta ley, igualmente encontramos una Legislación Complementaria que se denomina Ley sobre infracciones y sanciones de orden social, es decir, regula en 52 artículos una serie de penalidades para distintas cuestiones y abarca en general a todo el ámbito laboral, y a todas las partes que interviene en una relación de trabajo.

3.1.2 Ley Procesal Laboral

Contempla única y exclusivamente normas adjetivas, en un total de 150 artículos, que regula el procedimiento laboral Español.

3.2 TRIBUNALES DEL TRABAJO

Dos autoridades son las que observan los conflictos laborales; la primera

llamada Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, la cual sólo conoce de la primera parte del procedimiento "La Conciliación", la segunda nombrada Juzgado de lo Social, que sigue el procedimiento hasta haber ejecutado la sentencia, y es la que para fines de esta tesis nos interesa conocer.

Estas autoridades se caracterizan por poseer una jurisdicción diferente a la de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.2.1 Unidad de Jurisdicción y Orden Jurisdiccional Social.

En el Derecho Español no existe una Jurisdicción específica, dotada de autonomía orgánica para la solución de los conflictos de trabajo. Al contrario, (el principio de unidad jurisdiccional es la base de la organización y funcionamiento de los Tribunales) en el país español, como dice el artículo 117.5 de su Constitución. Puesto que la Jurisdicción, como potestad de administrar justicia es única, y, por ello, se extiende a todas las materias litigiosas, no cabe hablar con propiedad de una jurisdicción laboral o social, ni de una jurisdicción civil, ni de una jurisdicción penal, ni de una jurisdicción contencioso-administrativa, sino, como hace con toda intención la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), de simples órdenes Jurisdiccionales dentro de la jurisdicción única; órdenes que existen y operan según un principio de división del trabajo, que reparte entre esas órdenes las distintas variedades de casos, materias o pretensiones susceptibles de planteamiento en vía judicial.

La concepción de la jurisdicción, tanto en la Constitución (art. 123, que alude a todos los órdenes jurisdiccionales) como, en detalle, en la Ley Orgánica del Poder Judicial, se basa, por tanto, en la unidad de aquélla, pero no en su uniformidad: no hay varias jurisdicciones, por consiguiente, tampoco hay una jurisdicción Laboral en sentido propio, por ello no implica que los mismos jueces y tribunales conozcan promiscua e indiferentemente de todo tipo de contiendas (civiles, penales sociales, etc). Al contrario, hay una atribución especializada de asuntos a cada orden, completada con una atribución adicional de carácter residual en favor del orden civil; éste conoce de todas aquellas materias que no están atribuidas a otro orden jurisdiccional.

Los órganos del Orden Social de la Jurisdicción se especifican frente a los de los demás órdenes en atención a la clase de solicitudes, reclamaciones o pretensiones que cabe someter a su conocimiento y decisión. De aquí la importancia extrema que tiene la delimitación de la materia contenciosa laboral.

3.2.2 Los Organos Jurisdiccionales del Orden Social

La actual configuración de los órganos de la jurisdicción, incluidos naturalmente los del orden social, tiene su punto de partida inicial en la honda transformación promovida por la Constitución Española de 1978 en el Capítulo III del Título VIII, dedicado a tratar De las Comunidades Autónomas, que un Tribunal Superior de Justicia culminara la organización Judicial en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma (artículo 152.1, párrafo segundo).

El conocimiento y decisión de los litigios promovidos en la rama Social del Derecho corresponden a cuatro distintos tipos de órganos judiciales:

a) Juzgados de lo Social; están constituidos por Jueces unipersonales, y su ámbito territorial es el provincial, si bien en numerosas provincias hay más de un juzgado, y existen juzgados establecidos en poblaciones distintas de la capital de provincia, según la previsión del artículo 92.1 Ley Orgánica del Poder Judicial. El citado artículo previó la posibilidad de que excepcionalmente un Juzgado de lo Social extienda su jurisdicción a dos o más provincias dentro de la misma Comunidad Autónoma.

b) Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia; pieza fundamental de la nueva organización jurisdiccional en el Orden Social. poseen carácter colegiado (un presidente y dos magistrados), y se establecen, en cumplimiento del mandato constitucional ya aludido artículo 152.1, párrafo segundo, en los Tribunales Superiores con sede en el territorio de las distintas Comunidades Autónomas. En algunos de estos tribunales existen más de una sala de lo social.

c) Sala de lo Social de la Audiencia Nacional; órgano colegiado cuyo mantenimiento ha levantado críticas tanto técnicas como políticas, se compone de un Presidente y dos Magistrados, y su jurisdicción es de ámbito nacional.

d) Sala IV, de lo Social, del Tribunal Supremo: La pirámide orgánica que compone el Orden Social de la Jurisdicción tiene su vértice en la sala IV, de lo Social, del Tribunal Supremo, órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes, como dice el artículo 123.1 constitucional, con jurisdicción en toda España.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo tiene una planta de un Presidente y doce Magistrados.

3.3 EL PROCESO LABORAL

Correspondiendo a este subtítulo, conoceremos ahora los conceptos

fundamentales que deben observarse en un conflicto laboral en España.

3.3.1 Conflicto de Trabajo

a) Conflicto Individual de Trabajo.

El artículo 1º de la Ley Procesal Laboral (LPL) atribuye, al Orden Social de la Jurisdicción el conocimiento de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama Social del Derecho en conflictos individuales, también encontramos su fundamento en el art. 117.3 de la Constitución Española.

b) Conflictos Colectivos de Trabajo.

El artículo 1º de la LPL atribuye también a los órganos Jurisdiccionales del Orden Social el conocimiento de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama Social del Derecho en conflictos colectivos, y más adelante insiste el artículo 2.1 en que tales órganos conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan en procesos de conflictos colectivos.

La escasa expresividad inicial de la Ley Procesal Laboral, en orden a caracterizar el conflicto colectivo, se a visto compensada en el momento de regular el régimen de la correspondiente especialidad o modalidad procesal. La naturaleza del conflicto colectivo queda suficientemente clara en la conceptualización del artículo 150.1 de la Ley Procesal Laboral, según la cual tal conflicto es el que afecta a intereses generales de un grupo de trabajadores y versa sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, un convenio colectivo y decisión o práctica de empresa.

c) Las Vías de Solución.

La solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo es una especie de género. Estos medios o vías para promover la solución de conflictos laborales pueden, revestir diversas modalidades:

a) Solución autónoma pura, mediante el acuerdo o avenencia entre las propias partes en discordia, sea ésta de naturaleza individual o colectiva, se acompañe o no de actos de presión (huelga) de una parte sobre la otra; tal solución elimina de raíz la necesidad de acudir a una instancia distinta de las partes en búsqueda de una solución del conflicto.

b) Solución autónoma en intervención, no dirimente, de un tercero (mediador o conciliador) que ofrece sus buenos oficios para aproximar las posiciones de las partes y propiciar que éstas lleguen a un acuerdo, cuya adopción compete a

ellas.

c) Solución (heterónoma) decidida por una instancia distinta de las propias partes, habilitada para resolver el conflicto, pero desprovista de naturaleza jurisdiccional.

d) Solución heterónoma, decidida por una instancia distinta de las propias partes, habilitada para resolver el conflicto y dotada de naturaleza jurisdiccional, esto es, integrada en el Poder Judicial del Estado.

Esta última vía de solución de conflictos presenta, pues, una doble peculiaridad: de un lado, peculiaridad de los órganos (jueces y tribunales) que llevan a cabo la denominada prestación de actividad jurisdiccional, de otro lado, peculiaridad de las actuaciones que han de llevarse a cabo para obtener dicha prestación jurisdiccional, esto es, peculiaridad del Proceso.

3.3.2 Partes del Proceso Laboral

La cualidad de parte procesal: En cuanto regido por el principio general de contradicción, el proceso laboral se muestra como el enfrentamiento, ante el órgano judicial, de dos partes en litigio; aquella que pide, reclama o pretende el reconocimiento de un derecho o interés, y aquella otra frente a la que se pide, reclama o pretende. Al margen de las partes demandada y demandante o, en su caso, recurrida y recurrente, en ocasiones el Estado está presente en el proceso no como Jurisdicción, obviamente, para valer por la efectividad de derechos e intereses que estima dignos de su tutela; en tales casos actúa también como parte el Ministerio Fiscal, que, tiene por misión promover la acción de la Justicia en defensa de la legalidad, de los derechos de los ciudadanos y del interés público tutelados por la Ley, así como valer por la independencia de los Tribunales y procurar ante éstos la satisfacción del interés social.

El Ministerio Fiscal es siempre parte, efectivamente, en los procesos sobre impugnación de convenios colectivos, en los procesos de impugnación de resoluciones administrativas que denieguen el depósito de estatutos sindicales o estatutos de asociaciones empresariales en los de impugnación de los estatutos de los sindicatos y en los de tutela de la libertad sindical.

a) Partes Singulares y Plurales; Litisconsortes y Coadyuvantes.

Las partes demandantes y demandadas pueden, a su vez, ser partes singulares o plurales; en este último caso se producen el llamado consorcio procesal o litisconsorcio (activo, de demandantes, pasivo, demandados, voluntario, dependiente

de las partes, necesario, impuestos por la ley). La Ley Procesal Laboral acoge diversas muestras de situaciones litisconsorciales necesarias, tanto activas como pasivas.

Otro supuesto de pluralidad de partes es la denominada intervención adhesiva, consistente en que junto a la parte principal se sitúa de modo sobrevenido en el curso del proceso, otra que coopera como coadyuvante o auxiliar de aquélla. Parte coadyuvante es el afiliado sindical respecto de la parte principal (representantes del sindicato) en el caso de impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito de los estatutos sindicales, o, a la inversa, es parte coadyuvante el sindicato respecto del trabajador que hayan demandado la tutela de su libertad sindical.

b) El Fondo de Garantía Salarial como parte del Proceso Laboral.

Con independencia también de las partes demandante y demandada, puede comparecer en el proceso como verdadera parte otra persona o entidad, aun, no asumiendo posición consorcial alguna: tal es el caso del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), que puede personarse como parte en cualquier fase del procedimiento, cuando pudiera derivársele responsabilidad del proceso en curso, y debe ser citado, también como parte, en los supuestos de empresas incursas en procedimientos concursales, declaradas insolventes o desaparecidas.

3.3.3 Capacidad, Legitimación, Representación y Defensa de las Partes

La figura de la parte procesal, al margen de la cual quedan, por definición, los terceros y los menores interesados plantea básicamente dos problemas jurídicos en el proceso del trabajo:

El primero de estos problemas se refiere a la identidad de las posibles partes del proceso laboral. La segunda cuestión sería la de saber cómo pueden hacerse presentes, personarse o comparecer las partes en el proceso. Se está aludiendo a los fundamentales problemas de la capacidad procesal y de la representación y defensa de las partes. Por último, se impone analizar la correspondencia entre posición jurídico-procesal y posición jurídico-material de las partes, esto es, la legitimación procesal de ésta.

a) Capacidad Procesal. Dándose por supuesta la genérica personalidad o capacidad jurídica, que tiene también su dimensión o reflejo procesal para que las partes actúen validamente en el proceso han de poseer capacidad procesal.

Reproduciendo la fórmula del primer párrafo del artículo 2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, el artículo 16.1 de la Ley Procesal Laboral reconoce la facultad de comparecer en juicio a quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos

civiles.

En cuanto referida a la persona del trabajador, los términos de esta capacidad de obras procesal no son distintos de los que definen la capacidad penal con el derecho sustantivo. Así se explica la recepción en el artículo 16.2 y 3 de la Ley Procesal Laboral de los criterios fijados en el Derecho material del Trabajo para delimitar la capacidad contractual del trabajador.

b) Legitimación Procesal. Además de tener capacidad procesal, válida genéricamente para actuar en cualquier proceso laboral, las partes han de hallarse en una determinada relación con el objeto del litigio de que se trate, pues sólo tiene derecho a reclamar quien tiene el derecho que reclama.

De este modo, el demandante ha de poseer una legitimación activa que le habilite para pedir o reclamar en el concreto pleito en el que comparezcan; el demandado ha de tener una legitimación pasiva para ser destinatario pertinente de aquella reclamación o petición. Para que, por ejemplo, un trabajador pueda reclamar procesalmente a un despido, es preciso que exista una previa relación laboral entre ese trabajador y el empresario que le despidió. Por ello dice el artículo 103.2 de la Ley Procesal Laboral que si se promoviese demanda por despido contra alguna persona a la que erróneamente se hubiese atribuido la cualidad de empresario el trabajador podrá promover nueva demanda contra quien se reputa verdadero empresario, esto es persona legítima para ser parte en el correspondiente proceso.

3.3.4 Términos y Plazos

En cuanto al tiempo, las actuaciones han de practicarse dentro de sus términos y plazos, que se reputan en general perentorios e improrrogables. Las actuaciones han de practicarse además en días y horas hábiles, entendiéndose días inhábiles los domingos y las fiestas nacionales, automáticas y locales y horas inhábiles las anteriores a las 8 de mañana y las posteriores a las 8 de la tarde. El artículo 18.3 de la Ley del Orden Judicial declara también inhábiles los días del mes de agosto excepto para las actuaciones procesales declaradas urgentes por la legislación procesal. Una excepción para las actuaciones judiciales es la relativa a los actos directamente destinados a asegurar la efectividad de los hechos reclamados o a aquellos cuya omisión pudiera producir un perjuicio difícilmente reparable.

Por último el artículo 43.5 de la Ley Procesal Laboral, autoriza al órgano judicial a habilitar días y horas inhábiles para practicar actuaciones que no fuera posible realizar en tiempo hábil o que fueran necesarias para asegurar la efectividad

de una resolución judicial.

El lugar de las actuaciones judiciales han de practicarse en la sede del órgano jurisdiccional, aunque el juzgador pueda realizarlas en cualquier otro lugar dentro del territorio de su jurisdicción.

Los escritos y documentos que presenten las partes han de ser entregados en los registros de los correspondientes órganos jurisdiccionales. Con singularidad en último día del plazo es posible presentar los documentos o escritos en el juzgado de guardia que corresponda a la sede del órgano de lo social competente, dándose cuenta de ello el siguiente día hábil al órgano de lo social.

3.4 EL PROCEDIMIENTO LABORAL ANTE EL JUZGADO DE LO SOCIAL

Siendo el punto de diferencia el Procedimiento Laboral Ordinario Español, a continuación estudiaremos el desarrollo del mismo, en donde podremos comenzar a darnos cuenta de las diferencias entre ambos procedimientos.

3.4.1 Tipos de Procedimientos

En el libro II de la Ley Procesal Laboral, se regula el proceso ordinario, así como una serie de modalidades procesales que revisten determinadas especialidades en su ordenación, dichas especialidades derivan, por lo general de los fundamentos jurídico-materiales de la pretensión deducida por el demandante, si bien en un caso al menos (el denominado proceso de oficio) la especialidad deriva no sólo de la naturaleza de la pretensión deducida, sino de la propia vía de incoación del proceso. Debe señalarse que el impreciso término modalidades procesales ha venido a sustituir el de procesos especiales, viniendo a ser una denominación mas exacta. Tal procedimiento ordinario como cualquiera de los demás que contempla el Derecho del Orden Social.

En el Derecho Laboral Español existe dos tipos de procesos que la Ley Procesal Laboral denomina ordinario y especiales, introduciendo posiblemente un elemento de confusión. Por ordinario hay que entender aquel proceso previsto en la Ley Procesal Laboral para que se conozca por medio de él la generalidad de las pretensiones que tienen su origen en los conflictos regulados por el Derechos del Trabajo. Junto a él aparecen una serie de procesos especiales previstos para pretensiones concretas y determinadas (despidos, seguridad social, conflictos colectivos, responsabilidad en el trabajo); en otros casos no estamos ante verdaderos procesos especiales, sino ante supuestos en los que, no concurriendo limitación de los

objetos. existen simples especialidades procedimentales (agentes ferroviarios, procedimientos de oficio y reclamaciones inferiores a 1.500 pesetas).

A este contenido añade el libro II de la Ley, una serie de normas específicas sobre la incomparecencia del demandado y sus efectos que lo regulan un Título III (De la audiencia al demandado rebelde).

Vamos a analizar el proceso ordinario, modelo típico o paradigmático del proceso del trabajo.

3.4.2 Procedimiento Laboral Ordinario

Al igual que en el capítulo anterior, conoceremos ahora el desarrollo de un conflicto laboral en España llevado ante la autoridad competente hasta llegar a su resolución o sentencia.

A.) INICIACIÓN DEL PROCESO: LA DEMANDA.

La demanda es el acto normal de iniciación del proceso. Sustancialmente consiste en la declaración de voluntad de una parte, por la cual ésta solicita que se dé vida al mismo, comenzando su tramitación. De modo paralelo, la demanda delimita el contenido del proceso, al expresar el objeto de la concreta pretensión que se deduce del mismo.

El trabajador deberá presentarla en un plazo de 20 días (excluidos domingos y festivos), desde el momento del despido. La presentación de la solicitud de conciliación suspende los plazos de caducidad. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos 15 días desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, 30 días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido en trámite.

●**FORMALIDADES:** Como excepción al principio de oralidad que rige en el proceso del trabajo, la declaración de voluntad en que consiste la demanda es un acto formal, que debe realizarse por escrito, acompañándose de la misma y de los documentos a ella unidos, tantas copias como demandados haya. Igualmente deberán acompañarse copias de la demanda y documentos anexos para su traslado a los demás interesados en el proceso, aunque no sean demandados en sentido propio, por ejemplo al Fondo de Garantía Salarial, Institución Española de la cual hablaremos posteriormente.

Tanto la demanda, como los documentos anexos deben de estar redactados en castellano o en la lengua que sea oficial del lugar donde se realicen las actuaciones judiciales, o en su caso, debidamente traducida.

●CONTENIDO: Viene determinado por lo que se denomina "requisitos generales" que debe de contener la demanda, y los cuales a continuación se enuncian:

a) En primer término la designación del órgano ante el que se presente, que debe ser el que tenga atribuida jurisdicción y competencia, de conformidad con las reglas expresadas en la Ley Procesal Laboral.

b) En segundo lugar, la identificación del propio demandante, con la mención de sus datos personales (nombre, apellidos y documento nacional de identidad en los casos de personas físicas), igual identificación debe hacerse de la persona del demandado, y de aquellos interesados en el proceso, que deban de ser llamados al mismo. Si la demanda se dirige contra un grupo carente de personalidad habrá de hacerse contra el nombre y apellidos de quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de aquél y sus domicilios; exigencia que obviamente debe de entenderse aplicable, en nuestra opción, cuando dicho grupo carente de personalidad actúe eventualmente como demandante.

c) Junto a la designación del órgano jurisdiccional y la identificación de los accionantes en el proceso y personas interesadas en el mismo, la ley exige la delimitación del objeto de la litis, mediante la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión, así como de todos aquellos que, de conformidad con las normas sustantivas aplicables en cada caso, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. No se exige por el contrario, fundamentación de derecho, sin duda, para simplificar la demanda y hacer su redacción más asequible al trabajador, puede litigar por sí mismo, sin asesoramiento técnico profesional.

d) El actor deberá expresar, así mismo la súplica correspondiente; es decir, la petición dirigida al órgano judicial ante el que se demanda de que resuelva en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada, pronunciando una sentencia declarativa, constitutiva o de condena.

e) En la demanda debe hacerse constar un domicilio en la localidad donde resida el Juzgado a efectos de las oportunas notificaciones. Dicho domicilio debe señalarlo el demandante, cuando litigue por sí mismo, si litiga con representación o asistencia.

f) En último término, en la demanda debe de constar la fecha, así como, la firma del propio demandante, si actúa por sí mismo, o de quien ostente su representación y defensas procesales circunstancia ésta que debe consignarse en la

demanda a efectos de que el demandado pueda valerse de idéntica representación profesional, si así le conviniera.

● **PRESENTACION Y REPARTO. ACUMULACION DE DEMANDAS:** La demanda, debe consignar al juzgador de los social o tribunal a quien se dirige, lo que determina que su presentación deba presentarse ante el mismo, en el correspondiente registro. Sin embargo, en las demandas que se planteen en asuntos de la competencia de los Juzgados de los Social, lo normal será la existencia de varios de estos Juzgados en la circunscripción en la que deba accionarse. En tal caso, según previene las normas procesales debe precederse al reparto de las demandas planteadas que se realizarán bajo la supervisión del Juez Decano, asistido por un secretario. Quiere decirse con ello que en tal caso las demandas se dirigirán genéricamente al Juzgado de los Social que corresponda, viniendo determinada la identidad del mismo tras el acto del reparto. Idénticas reglas de reparto de asuntos rigen en los tribunales colegiados, cuando en ello existan distintas secciones de una misma sala. En tal caso, el reparto compete a la Sala del Gobierno del correspondiente Tribunal.

Si por reparto correspondiesen a diferentes juzgados de la misma circunscripción demandas planteadas en contra de un mismo demandado, podrá acordarse la acumulación de todas ellas de oficio o a petición de parte. En este último caso, la solicitud deberá formularse ante el juez que conozca de la demanda que hubiera tenido entrada antes en el Registro.

Por otra parte, las demandas deben presentarse en tiempo hábil; cuando se demande el último día de plazo, la presentación debe efectuarse ante el Juzgado de Guardia de la Localidad del Juzgado de lo Social o Tribunal competente para conocer del asunto, si es que se produce en horas en que no se halle abierto el registro de entrada de los mismos.

● **ADMISION:** Desde el momento en que el proceso laboral sirve a intereses vitales para un elevado número de ciudadanos, su regulación a de prescindir de formalismos innecesarios o en palabras equivalentes del Tribunal Constitucional, de formalismos enervantes. Una de las manifestaciones de ese formalismo mínimo o imprescindible que impera en el proceso laboral es la regla que establece la admisión provisional de toda demanda aunque no se acompañe certificación del acto

de conciliación previa o, aún cuando contenga omisiones o impresiones en su redacción.

En el primer caso el juez advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración, o el intento de celebración del indicado acto en el plazo de 15 días; en el segundo concederá al demandante un plazo de 4 días para subsanar los defectos u omisiones advertidos. En ambos casos bajo apercibimiento de archivo de la demanda, sin más trámite.

Es claro sin embargo, que si el Juzgado ante quien se presenta la demanda no fuere jurisdiccionalmente competente para conocer del litigio, debe inadmitir la demanda; en tal sentido, tras la presentación de la misma, procederá a dar audiencia a las partes y al ministerio fiscal en plazo común de tres días y dictará seguidamente un auto en el que declare su incompetencia para conocer del asunto, previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su derecho.

E) ACTOS DE CONCILIACION

● **CITACION:** Admitida la demanda de CONCILIACION ante la UNIDAD DE MEDIACION, ARBITRAJE Y CONCILIACION de la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad y Asuntos Sociales*, ésta dictará dentro de los diez días siguientes a su presentación, providencia señalando el día y hora en que haya de tener lugar los actos de conciliación y juicio, debiendo efectuarse, a tales efectos, la oportuna citación del demandado o demandados, así como de los demás interesados en el proceso.

● **LUGAR, TIEMPO Y FORMA:** La citación se hará por el secretario, y por quien desempeñe sus funciones, el mismo día de la fecha de la providencia y, no siendo posible, en el día hábil siguiente y la citación se efectúa mediante cédula, con los requisitos que señala la misma ley, a lo que debe de acompañarse copia de la demanda y demás documentos adjuntos. En la cédula debe de hacerse constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse.

*La Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, pertenece a la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, la cual es una rama del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, que comparado con México es homóloga a la SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

El Tribunal Constitucional reitera el derecho a la defensa en juicio; forma parte integrante del contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva impuesta en su artículo 24.1 de la Constitución. De las garantías que rodean dicho derecho, el Tribunal Constitucional destaca de manera preferente las que aseguran a las partes su presencia en el juicio contradictorio, poniendo especial énfasis en que el demandado conozca de modo directo, real y efectivo la demanda contra él formulada y las circunstancias de lugar y tiempo en que se celebrará el juicio oral para el que se le cite.

Ello significa que el juez laboral está obligado a garantizar el derecho de las partes, y en particular del demandado, a tener acceso a un juicio contradictorio (arbitraje), mediante una conducta diligente encaminada a tal fin. De ahí las estrictas reglas procesales que exigen la notificación directa, bien en el lugar del Juzgado o Tribunal, o en su caso, mediante remisión de la cédula de citación al domicilio que hubieran señalado.

Si la notificación no pudiese efectuarse en la forma indicada, se practicará por medio de Agente Judicial, entregando la cédula al destinatario o, en su ausencia, al pariente más cercano, o empleado mayor de dieciséis años que se hallase en su domicilio, y en su defecto al vecino más próximo. Sólo si intentada razonablemente la comunicación por los medios indicados no pudiera efectuarse, por no contar el domicilio del demandado o por ignorarse su paradero, el Juez o Tribunal mandará que la citación se haga por edictos.

● **PLAZOS:** Entre la citación y los actos de conciliación y juicio debe de mediar, en todo caso, un mínimo de cuatro días, no obstante, la Ley exige el señalamiento de plazos mayores en dos supuestos concretos:

1.- Cuando la citación se practique con persona jurídica, pública o privada o con un grupo sin personalidad, en cuyo caso deberá efectuarse con quince días de antelación a la fecha señalada para la celebración de los actos de conciliación y juicio.

2.- Cuando la representación y defensa del demandado corresponda a la Abogacía del Estado, en cuyo caso se concederá un plazo de veintidós días para la consulta de la Dirección General de Servicios Jurídicos del Estado. El señalamiento del juicio (en el que no existe intento de conciliación) se hará de forma que tenga lugar en fecha posterior al indicado plazo.

●INCIDENCIAS

a)Suspensión

Como regla general, ya dicha, los actos de conciliación y juicio tendrá lugar en única convocatoria, por lo que la en citación debe consignarse la advertencia de que dichos actos no se suspenderán por incomparecencia del demandado. Sin embargo, a petición de ambas partes y por motivo justificado, que deberán acreditarse ante el órgano judicial, podrán suspender por una sola vez dichos actos, efectuándose nuevo señalamiento para la vista dentro de los diez días siguientes, contradiciendo la expresión anterior (una sola vez) la ley señala una segunda suspensión, por circunstancias graves, adecuadamente probadas (la muerte de alguna de los litigantes, enfermedad del abogado de la parte que pide la suspensión).

b)Incomparecencia de alguna de las partes

Si el actor, citado en forma, no compareciese ni alegase justa causa que motive la suspensión del juicio en los términos ya vistos, el Juzgado acuerda tenerle por desistido de su demanda. El desistimiento se refiere a la demanda y no a la acción ejercitada, que, salvo caducidad o prescripción, puede volver a plantearse nuevamente en los días que restan del plazo de 20 días.

Cuando quien no comparece es el demandado, la Ley previene, como regla general, que su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración del juicio, que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía. La incomparecencia no equivale a allanamiento, ni supone inconformidad con los hechos de la demanda, por lo que, para obtener resolución favorable a su pretensión, el demandante debe probar las alegaciones efectuadas en su demanda. El Juez deberá asimismo apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa de hasta 100.00. pesetas si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación y abono de los honorarios de los abogados del trabajador. La incomparecencia del demandado no priva, sin embargo, a éste de toda posibilidad de audiencia, que podrá solicitar en su momento oportuno.

● **CONCILIACION ANTE EL ORGANO JUDICIAL:** Comparecidas las partes ante el órgano judicial constituido en audiencia pública, el Juez o Tribunal intentará la conciliación, advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia. Se trata, en esencia, de una actuación preliminar llevada acabo ante el órgano judicial con la finalidad de evitar el proceso, calificando al acto de conciliación como un

auténtico proceso, cuyo carácter se acusa de modo especial en el campo laboral.

a) Con avenencia

Si se produce avenencia de las partes en conciliación, el acuerdo se documenta en la correspondiente acta. Es de destacar que la no avenencia en el acto de conciliación no impide un ulterior acuerdo entre las partes, dejando la Ley abierta la posibilidad de que se alcance el mismo en cualquier momento del juicio, antes de dictarse la sentencia.

En todo caso, el acuerdo o avenencia alcanzados (que puede ser parcial, afectando sólo a alguna de las pretensiones deducidas en la demanda) posee el carácter de una transacción, con valor y efectos de cosa juzgada.

La presencia del Juez o Magistrado actuantes garantiza normalmente la libertad de las partes para convenir, poseyendo el órgano judicial facultades para no aprobar el acuerdo cuando estimare que lo convenido es constitutivo de lesión grave para alguna de ellas, o incurra en fraude de ley o abuso de derecho. No obstante la ley permite la impugnación del acuerdo por las partes y por terceros perjudicados por el mismo. Dicha impugnación debe de ser planteada ante el propio Juzgado mediante la acción de nulidad. La acción caducará a los 30 días de aquel que se adoptó el acuerdo para los posibles perjudicados, el plazo contará desde que lo conocerán.

b) Sin avenencia

Si no hubiese avenencia en conciliación, o ésta no alcanzase a la totalidad de las pretensiones deducidas, el trabajador debe presentar demanda ante el JUZGADO DE LO SOCIAL* en los días que faltan para los 20 días, una vez descontados los transcurridos desde el despido hasta la presentación de la demanda de conciliación, y la ley ordena pasar inmediatamente al ACTO DEL JUICIO, documentándose igualmente por el Secretario el intento conciliatorio y la inexistencia de acuerdo, la no avenencia en el acto conciliatorio no impide un ulterior acuerdo entre las partes, que en todo caso, debe tener lugar antes de que se dicte la sentencia.

c) ACTO DEL JUICIO

El juicio está constituido por una serie encadenada de actos procesales, inspirados, en los principios de intermediación, oralidad, concentración y celeridad e

*Podríamos considerar que El Juzgado de lo Social es homólogo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México.

instancia única, a lo que añaden, como fundamento esencial, la del derecho de defensa y el principio de igualdad procesal, en conexión con la naturaleza del ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones del trabajador y empresario, por ello la igualdad procesal no puede concebirse como absoluta, sino que debe de incorporar a la ordenación del proceso ciertas disparidades expresadas por el Tribunal Constitucional, sobre una desigualdad originaria entre trabajador y empresario, que tiene su fundamento no sólo en las distintas condiciones económicas de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula.

Desde esta perspectiva, los actos procesales que integran el juicio oral, que debe de practicarse en presencia del Juez y del Secretario, en audiencia pública, salvo en aquellos asuntos en que la moral o el decoro determinen al Juez a celebrarlos a puerta cerrada pueden ordenarse del modo siguiente:

1.-Alegaciones del demandante

Como primera actuación, el demandante procede a ratificar su demanda, reiterando verbalmente lo alegado por escrito en la misma. El demandante puede igualmente ampliar su demanda, o, eventualmente, reducirla, lo que supone un desistimiento o renuncia parciales, que necesariamente deberá producirse en el caso de haber llegado las partes a una avenencia parcial en el acto conciliatorio; puede también desistirse de su pretensión, lo que, requerirá el consentimiento del demandado cuando el desistimiento se produzca una vez contestada la demanda, pero no si tuvo lugar en un momento anterior. Pero, lo que en ningún caso le está permitido al demandante es introducir en la demanda una variación sustancial, entendida ésta, como la que modifica la causa o razón de pedir, produciendo con ello la indefensión del demandado.

La prohibición legal de introducir variaciones sustanciales implica que de admitirse ésta por el Juez o Tribunal, el demandado debe de manifestar su oposición y exigir que conste en acta la misma a los efectos de la posterior impugnación de la sentencia que recaiga en el juicio. Igual actuación debe seguir el demandante que modifique su demanda en la creencia de que dicha modificación no es de carácter sustancial, no siéndole admitida la modificación por el órgano judicial por entender que sí lo es.

2.-Alegaciones del demandado

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Concluidas las alegaciones del demandante, corresponde al demandado efectuar las suyas. En este sentido, el demandado contestará; firmando o negando concretamente los hechos de la demanda y alegando cuantas excepciones estime pertinentes. La afirmación por el demandado de los hechos contenidos en la demanda no supone su allanamiento, que sólo se producirá si aceptase el derecho reclamado por su contraparte, pero no cuando simplemente acepta los hechos por ella alegados. En todo caso, el allanamiento del demandado, de producirse, no alcanza a sus eventuales litisconsortes, ni vincula al Juzgador, que no está eximido de producir el correspondiente juicio de valor sobre las pruebas que le sean ofrecidas.

Lo normal, sin embargo, no será el allanamiento del demandado, sino que éste se oponga a la demanda con las excepciones que estime pertinentes, dichas excepciones pueden ser de carácter procesal (dilatatorias), o de carácter sustantivo (perentorias). Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que en el proceso laboral, las excepciones dilatorias pierden su carácter de tales en cuanto no dan lugar a la suspensión del procedimiento.

Reconvención.-Tradicionalmente las normas reguladoras del proceso Laboral han venido admitiendo, la posibilidad de que el demandado, al contestar la demanda, pueda interponer reconvención, esto es, plantear a su vez una pretensión o demanda frente a su demandante; el único límite establecido era que la reclamación planteada por esta vía de reconvención fuera competencia del correspondiente órgano judicial Laboral. Dicha facultad encuentra su base o fundamento en razones de economía procesal, resaltadas por el Tribunal Supremo Español al indicar que la reconvención fue introducida en el derecho procesal en beneficio público de los mismos litigantes, por interesar a la sociedad que se disminuyan los pleitos, y a las partes el obtener la declaración de su derecho con los mismos dispendios e incomodidades posibles.

Sin embargo, frente a esas razones de economía procesal, la doctrina venía advirtiendo que la contestación oral a la demanda (hecha por escrito) en el propio acto del juicio produce una situación de inferioridad procesal del demandante, en cuanto sólo conoce las alegaciones de su contraparte cuando el juicio ya ha comenzado. La Ley veda al demandado la reconvención hecha de modo sorpresivo. Esa prohibición indica que el demandado no podrá formular reconvención, salvo que lo hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa, exigiendo, además, que en tal momento procesal expresa en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta. Con esta cautela

lo que se pretende en última instancia es que las normas procesales tomen razón de la situación de hechos de las partes, o dicho de otro modo, que garanticen el equilibrio entre sus respectivas posiciones en el proceso, haciendo efectivo el derecho a la tutela judicial proclamado constitucionalmente.

Formulada la reconvencción, previene asimismo la Ley, se abrirá el trámite para su contestación por parte del demandante reconvenido, así como para que éste conteste, a su vez, a las excepciones que hubiesen sido alegadas.

Por lo demás, la intervención de las partes en el acto del juicio no se ciñe exclusivamente a los momentos procesales indicados (ratificación de la demanda, contestación a la misma, reconvencción y réplica, en su caso), sino que el principio de oralidad e inmediación que inspira el proceso del trabajo, se traduce en la regla de que a lo largo del mismo las partes podrán hacer uso de la palabra cuantas veces el Juez o Tribunal lo estime necesario.

3.-Alegaciones específicas en procesos de afectación general

En el acto del juicio, y a efectos de tener acceso a un eventual recurso de suplicación, las partes deben de alegar, en su caso, lo que estime conveniente para establecer que la cuestión que se debate afecta a un gran número de trabajadores o de beneficiarios de la Seguridad Social, ofreciendo para el momento procesal oportuno (la fase de prueba) los elementos de juicio necesario para fundamentar sus alegaciones. Alegaciones que, sin embargo, no necesitarán ser probadas cuando el hecho de la afectación general del proceso sea notorio por su propia naturaleza.

4.-Cuestiones Prejudiciales

El principio de concentración que inspira el Proceso Laboral determina que los actos procesales se sucedan sin plazos interruptivos que los separen en el tiempo. Ello supone que la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extiende al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden, siempre que estén directamente relacionadas con el problema laboral que se discute. Tales cuestiones serán resueltas por el órgano jurisdiccional en la resolución que ponga fin al proceso.

Sólo en un caso excepcional se produce la suspensión, no del procedimiento, que sigue su curso, sino el plazo para dictar sentencia, a saber: cuando por una de las partes se alegue la falsedad de un documento que pudiera ser de notoria influencia en el pleito y no pueda prescindirse de la resolución de causa criminal para la debida decisión en el proceso de trabajo, o aquella resolución condicione

directamente el contenido de esta última, siempre que la falsedad documental alegada se hubiese producido después de constituido el título ejecutivo. En tales casos, continuará el juicio hasta el final, y con suspensión de las actuaciones posteriores, el órgano judicial concederá un plazo de ocho días al interesado para que aporte el documento que acredite haber presentado la querrela. La suspensión dura hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del Juez o Tribunal por cualquiera de las partes.

Fuera de este supuesto, la Ley Procesal Laboral expresa claramente que en ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos, lo que supone una reafirmación de la independencia de la jurisdicción laboral en relación con la penal.

Esta independencia de jurisdicciones la atenúa, sin embargo, la Ley en alguna medida especialmente en casos de despido, cuando establece que si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria en dicho orden, por inexistencia del hecho imputado, o por no haber participado el sujeto inculcado en el mismo, la resolución dictada por el Juez o Sala de lo Social podrá ser impugnada mediante el recurso de revisión.

D) PRUEBAS

1.-Reglas Generales

La fase probatoria que sigue a la de alegaciones tiene lugar de inmediato, si las partes piden el recibimiento a prueba; en caso contrario, esto es, si los litigantes hubieran convenido en que se falle definitivamente el pleito sin necesidad de prueba, se pase directamente a la fase de conclusiones y sentencia.

Las reglas generales que establece la Ley sobre la actividad probatoria pueden resumirse del modo siguiente:

- La actividad probatoria se centra en aquellos hechos en los que no hubiere conformidad. En los procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, o de violación de la libertad sindical. En tales casos la regla que debe de entenderse aplicable a todo supuesto de discriminación, o vulneración de derechos fundamentales es que corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

- Las pruebas deben ser aportadas por las partes, que han de concurrir al acto

del juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse. En este sentido, la Ley previene que, como regla, se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto. De modo excepcional podrán admitirse las que requieran el traslado del Juez o Tribunal fuera del local de la audiencia si se estimasen imprescindible, en cuyo caso se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario. Regla que se sigue en la práctica con extremado rigor porque de ella depende la concentración y celeridad propias del proceso laboral.

Las partes pueden, asimismo, solicitar la prácticas de pruebas que, debiendo realizarse en el acto del juicio, requieran, sin embargo, diligencias de citación o requerimiento (por ejemplo, la presencia de un médico forense), en dicho caso habrá de solicitarlas al menos con tres días de antelación a la fecha del juicio.

Las partes, con las consideraciones que anteceden, podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentran regulados en la Ley, admitiendo expresamente los denominados medios técnicos de documentación y reproducción y medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido obtenidos, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas.

- Corresponde al Juez o Tribunal declarar en el propio acto la pertinencia o impertinencia de las pruebas propuestas por las partes. Quiere ello decir que los órganos jurisdiccionales no están obligados a admitir cualquier medio de prueba que las partes estimen pertinentes para su defensa, sino sólo los que el Juzgador valore libre y razonablemente como tales, es decir, los que guardan una pertinente relación con lo que es objeto del litigio.

- En todo caso, la parte afectada por la denegación de una prueba que haya propuesto, deberá efectuar de inmediato la oportuna propuesta, consignándose en acta la prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta, a efectos del correspondiente recurso. Contra la admisión de las pruebas no cabe, en cambio, recurso alguno, pero su no realización en caso de nulidad de las actuaciones, siempre que se haya efectuado la oportuna propuesta, como asimismo lo es que el órgano judicial no se pronuncie sobre la admisión y pertenencia de las pruebas propuestas.

- En último término, cabe señalar que las partes pueden renunciar a una o varias de las pruebas solicitadas, antes de que comience su práctica. Pero, si la

renuncia se produce una vez comenzada ésta, el órgano judicial puede ordenar que continúe, sin que contra su resolución quepa ulterior recurso.

2.-Reglas específicas

a) Confesión

Las posiciones para la prueba de confesión deberán proponerse verbalmente, sin admisión de pliegos. La confesión sólo puede prestarla, obviamente, quien tenga capacidad legal para ello; capacidad que, en el caso de las personas jurídicas privadas, corresponderá a quien legalmente las represente y tenga facultades para absolver posiciones; esto es, a quien los órganos de dirección de aquéllas haya designado, con las formalidades legales requeridas, para representarla en juicio o especialmente para absolver posiciones. El Estado y demás Corporaciones de carácter público están exentos de la prueba de confesión, que se sustituye, en su caso, por un escrito de preguntas que deberán ser contestadas por vía de informe.

La confesión es la prueba que, por su propia naturaleza, va referida a hechos personales del confesante. No obstante se admite la absolución de posiciones de un tercero, que conozca personalmente los hechos, si las partes así lo solicitan y aceptan la responsabilidad de la declaración. En cualquier caso el órgano judicial puede hacer las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Si el llamado a confesar no comparece, sin justa causa, a la primera citación, o, si comparecido, rehusare declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrá ser tenido por confeso en la sentencia.

En el Proceso Laboral la Jurisprudencia Española es constante en afirmar que el valor y eficacia de la confesión queda sometida a la facultad soberana apreciativa del juzgador en combinación con las demás pruebas aportadas en los autos, requiriendo, además, no estar desvirtuada por ninguna otra. La prueba de confesión no puede fundamentar un recurso en base al error de hecho.

b) Testifical

Para la práctica de esta prueba tampoco se admitirá escrito de preguntas y prepreguntas, salvo en el caso en que deba practicarse por medio de exhorto; las preguntas deberán de ser planteadas en el acto, resolviéndose por el Juzgador sobre la pertinencia de las mismas, contra su inadmisión, la parte afectada debe de efectuar la oportuna protesta a efectos del correspondiente recurso. El órgano Judicial, puede, asimismo, hacer a los testigos las preguntas que estime necesarias para

esclarecimiento de los hechos, así como limitar discrecionalmente el número de los propuestos cuando éste fuere excesivo y, en su criterio, las manifestaciones de los mismos pudieran constituir una inútil reiteración de testimonios sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Tampoco cabe la tacha de testigos, sino que las partes en el trámite de conclusiones, podrán hacer las observaciones que crean oportunas respecto de sus circunstancias personales (parentesco, etc.). Dichas observaciones serán valoradas libremente por el Juzgador, sin que la prueba testifical sea susceptible de revisión en recurso, y sin que pueda fundamentar el error de hecho, al carecer de naturaleza documental o pericial.

c) Pericial

En la práctica de la prueba pericial no serán de aplicación las reglas sobre insaculación de peritos, sino que estos deberán ser traídos por la parte interesada o, en su caso, solicitados por el órgano judicial. Esto último ocurre, por ejemplo, en el llamado dictamen de asesores, debe de hacer tiempo en desuso, pero que, pese a ello el Juez o Tribunal, si lo estima procedente, podrá oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, ya sea en el propio acto del juicio o como diligencia para mejor proveer. De modo específico, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la Comisión Paritaria de un convenio colectivo, cuando en el pleito se discuta sobre la interpretación del mismo; también de los Organismos públicos competentes (presumiblemente la Inspección de Trabajo) cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, sin que alcance a verse la razón de ser de este oscuro precepto, no sólo por lo restrictivo de su enunciado (discriminación por razón de sexo, y no por otra causa), sino por que no se entiende muy bien qué dictamen puede requerir el Juzgador sobre lo que constituye el fondo del pleito que lo corresponde resolver.

De forma específica también, la Ley señala que el órgano judicial, de oficio o a petición de parte, podrá requerir la intervención de un Médico forense, en los casos en que sea necesario su informe.

La pericial que como se sabe, recae sobre conocimientos científicos, artísticos o prácticos puede ser aportada mediante la comparecencia personal del experto en el acto del juicio; en tal caso, el juzgador podrá hacerle al igual que a las partes o a los testigos las preguntas que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Puede alternativamente, consistir en la aportación de un informe o dictamen escrito,

en cuyo caso se precisará normalmente su ratificación por el informante, bien en el acto del juicio o en un momento posterior, como diligencia para mejor proveer. Debe tenerse en cuenta que si el informe pericial no ha sido ratificado ante el Juez o Tribunal no tiene mas valor que el de un mero escrito informativo, por lo que no puede fundamentar la impugnación de la sentencia por error de hecho.

d) Documental

Es claro que siendo la oralidad uno de los principios que inspiran el proceso del trabajo, la regla general es que las partes no vienen obligadas a presentar documentos antes del juicio, salvo la propia demanda y la justificación de haber intentado la conciliación o reclamación administrativa previas, cuando correspondan. Excepcionalmente, cabe la presentación anticipada de ciertos documentos, solicitada por las eventuales partes de un proceso como acto preparatorio del mismo a que en su momento se aludirá: existen también algunas modalidades procesales en las que se exige que a la demanda se adjunten documentos concretos, o que se aporten por el demandado.

La Ley establece expresamente el traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen, de la prueba documental que se presente.

Las partes vienen obligadas a aportar al proceso los documentos que les pertenezcan y hayan sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitido por el órgano judicial, si no los presentare, con causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con los mismos.

Como ya se dijo al enunciar las formalidades de la demanda los documentos que se aporten deben de estar en castellano, o en la lengua que sea también oficial en la comunidad Autónoma en cuyo territorio tenga lugar las actuaciones. Si se trata de documentos redactados en idioma extranjero, deberán aportarse convenientemente traducción.

Gozan de la consideración de documento los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido.

En cuanto a la valoración acordada a la prueba del documento, no difiere de la que el Juez laboral pueda hacer del resto de las pruebas, en su estimación libre y conjunta de las mismas, salvo, claro está, el valor expreso que las normas generales otorgan a determinados documentos.

La prueba documental es susceptible de fundamentar un recurso de suplicación

que tenga por objeto revestir los hechos declarados probados, o en su caso, un recurso de casación en caso de existencia de apreciación de la prueba que se derive de documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del Juzgador sin resultar contradichos por otros elementos probatorios. El documento debe de tener entidad idónea o suficiente y que el error se ofrezca de manera clara, patente, directa e inmediata, debiendo derivar de documentos singulares y preferentes, que tenga concluyente poder de convicción y decisivo valor probatorio.

e) Reconocimiento judicial

En cuánto supone normalmente el traslado del órgano judicial fuera del local de la audiencia, sólo se admite dicho reconocimiento si el Juzgado o Tribunal los estimasen imprescindibles, en cuyo caso se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario obligado a hacer constar los motivos de su denegación.

E) CONCLUSIONES

Practicadas las pruebas, las partes o sus defensores, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando su petición, en virtud de los resultados de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda o en la reconvencción, si la hubiese.

Si las partes no hicieren dicha determinación, el juzgador en razón del impulso judicial que domina el proceso del trabajo, deberá requerirles para que lo hagan, sin que en ningún caso pueda reservarse tal determinación para la ejecución de sentencias.

Si el órgano jurisdiccional no se considerase suficientemente ilustrado sobre algún punto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente para que informen o den explicaciones sobre los particulares que les designe.

F) ACTA DEL JUICIO

Las actuaciones producidas a lo largo del juicio, quedan reflejadas en un acta, que se extiende durante su celebración y en la que se hace constar, en primer término, el lugar, fecha, Juez o Tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes y defensores que las asisten y una breve referencia al acto de conciliación.

Si el acto de conciliación celebrado ante el órgano judicial hubiera resultado con avenencia, es obvio que la documentación del proceso acabaría aquí, recogiendo expresa mención del acuerdo alcanzado. En el caso inverso, el acta debe reflejar así

mismo el resto de actuaciones llevadas a cabo durante el juicio oral (alegaciones, pruebas, incidencias, informes periciales que se hubiesen aportado, conclusiones de las partes, incluyendo cantidad líquida en caso de que la petición fuera de condena), así como la declaración formal hecha por el Juez o Tribunal de conclusión de los autos mandado traerle a la vista para sentencia.

Las partes, leída el acta, harán observaciones sobre su contenido y el Juez o Tribunal resolverá sin ulterior recurso.

El acta debe firmarse por el Juez, las partes o sus representantes o defensores, los peritos actuantes, en su caso, y el Secretario, que dará fe, haciendo constar si alguno de los intervinientes no firma por no poder, no querer hacerlo o no estar presente. La ausencia de firma por alguna de las partes, sin que conste la razón, determina la nulidad de lo actuado, con reposición de los autos al momento anterior al juicio.

El acta puede ser extendida mediante medios mecánicos de reproducción, teniendo que producir su nulidad cuando está redactada en letra manuscrita que resulte ilegible o de muy difícil comprensión, por lo que es deseable su escritura a máquina, de acuerdo con el uso forense.

E) DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER

Terminado el juicio, y dentro del plazo para dictar sentencia, el Juez o Tribunal puede, si las partes lo han solicitado, dictar una providencia acordando la práctica de pruebas adicionales a las llevadas a cabo en el proceso y que el juzgador considera necesarios para la correcta resolución del pleito.

Se trata de una facultad que la Ley concede al juez, por lo que el acordar o no la práctica de tales diligencias es potestativo del mismo, debido a lo anterior contra el acuerdo o denegación de práctica de pruebas para mejor proveer no cabe recurso alguno.

Al órgano judicial le está vedado, no obstante, acudir a ese medio cuando, pudiendo una parte proponer y practicar una prueba oportunamente, hubiera dejado pasar dicha oportunidad sin hacerlo, ya que lo contrario supondría el abandono por el Juez de su posición imperial, que le obliga a no suplir lo que pudieron y debieron hacer las partes.

En la providencia en la que acuerde la práctica de la prueba o pruebas, el Juez o Tribunal fijará el plazo dentro del que hayan de practicarse. Durante dicho plazo se dará a conocer a las partes el resultado de la diligencias efectuadas, para que las

mismas puedan realizar por escrito las alegaciones que estimen convenientes acerca de su alcance o importancia. El no señalamiento de plazo para la práctica de las pruebas acordadas es causa de nulidad de las actuaciones, como también lo es no dar intervención a las partes en su práctica.

Si durante el plazo acordado, no hubiesen podido practicarse las diligencias, el órgano judicial dictará nueva providencia fijando un nuevo plazo, librando las comunicaciones oportunas. Si dentro de éste tampoco se pudiese practicar la prueba, el Juez previa audiencia de las partes, acordará que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia.

Si las diligencias consisten en la confesión judicial, o en la aportación de algún documento por una parte, si ésta no comparece o no la presenta, sin causa justificada, en el plazo que se haya fijado, el órgano judicial podrá estimar probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

II) RESOLUCIONES JUDICIALES

Las resoluciones de naturaleza judicial de los órganos jurisdiccionales son firmados por autoridad o autoridades judiciales que las dicten y pueden revestir diversas modalidades, que son:

a) Providencias, consistentes en mandatos judiciales no precisados de fundamentación, y cuya finalidad es la mera ordenación material del proceso.

b) Autos, que deciden recursos interpuestos contra providencias, cuestiones incidentales, presupuestos procesales o vicios de nulidad del procedimiento, y cuya estructura es similar a la de la sentencia: hechos, razonamiento jurídico y parte dispositivas.

c) Sentencias, que deciden definitivamente el pleito, sea en instancia o en recurso y cuya estructura esta integrada por los de hechos, hechos probados, fundamentos de derecho y fallo.

El artículo 41 de la Ley Procesal Laboral apoya estas tres modalidades de resoluciones judiciales, y se extiende al tratar de la posibilidad de -resoluciones verbales- de los mismos, y específicamente de las sentencias de viva voz que constituyen una manifestación más de la sencillez y celeridad del proceso laboral. Respecto de ellas exige el artículo 50.1 de la Ley Procesal Laboral que reúnan los mismos requisitos y contenido que la sentencias escritas, pudiendo el juzgador optar por pronunciar la sentencia completa o sólo un fallo. Esta enunciación verbal completa o parcial de las sentencias no exime de su redacción ulterior en plazo y

forma para la debida fehaciencia de la resolución. El pronunciamiento de la sentencia oral ante las partes implica su notificación, y dichas partes manifiestan su decisión de no recurrir, el juez habrá de declarar en el acto la firmeza de la sentencia.

D) SENTENCIA.

Aunque en determinadas circunstancias el proceso puede acabar de modo distintivo (avenencia de las partes en conciliación ante órgano judicial; acuerdo de éste ordenando el archivo de actuaciones por desistimiento del actor; auto de declaración de incompetencia, etc.), lo normal es que termine mediante una resolución judicial en la que calificará el despido como: nulo, improcedente o procedente, y que las normas procesales denominan sentencia.

a) Despido Nulo

☐ **Motivo:** El que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

☐ **Consecuencias:** Readmisión inmediata del trabajador en el puesto que venía desempeñando y abono de los salarios dejados de percibir.

b) Despido Improcedente

☐ **Motivo:** Cuando no queden acreditadas las causas o motivos que se alegan para el despido, o cuando no se hubieren cumplido las exigencias formales establecidas.

☐ **Consecuencias:** 1.- El juez de lo social en la sentencia establecerá la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, y la indemnización a entregarle en el supuesto de que el empresario optara por la no readmisión. 2.- El empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, con el abono de los correspondientes salarios de transmisión, o proceder al abono de la indemnización fijada y los salarios de tramitación correspondientes. Cuando en el mencionado plazo de cinco días no se ejercite ninguna opción se entiende que opta por la readmisión del trabajador. Si el trabajador despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la

opción de readmisión corresponderá siempre a éste.

c) Despido Procedente

☐ **Motivo:** Por quedar acreditadas las causas alegadas por el empresario o la certeza de las causas objetivas.

☐ **Consecuencias:** 1.- Extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización, ni a salarios de tramitación (salarios caídos).

2.- Si el despido por causas objetivas es procedente, el trabajador hace suya la indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades que la empresa le entregó en el momento del despido.

La sentencia Laboral está sometida en una serie de requisitos procesales, que se exponen a continuación:

1.- Órgano competente y plazo para dictarla

La sentencia tiene necesariamente que pronunciarse por el Juez que ha conocido de la causa, por imperativo del principio de inmediación que domina el proceso. Si éste no pudiera dictarla, el juicio deberá celebrarse nuevamente bajo sanción de nulidad. Cuando el litigio sea competencia de un Tribunal, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial. La indicada Ley orgánica exige que las sentencias de los órganos colegiados se dicten por mayoría de votos y prevé que, cuando por impedimento de alguno de los Magistrados que asistieron a la vista, no hubiese votos bastantes para constituir tal mayoría, se verá de nuevo el asunto, sustituyéndose al Magistrado impedido, separado o suspenso en los términos que la propia Ley establece.

El Juez de lo Social una vez celebrado el juicio, dictará sentencia, en el plazo de 5 días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.

2.- Forma y contenido

Salvo caso excepcional de las sentencias de viva voz, la sentencia en un acto formal, que debe formularse por escrito, expresando, tras un encabezamiento en que se hace referencia al órgano judicial de quien emana, lugar y fecha; datos personales de las partes y de sus representantes y defensores, en su caso, y objeto del pleito, los antecedentes de hecho, hechos probados, fundamentos de Derecho y por último, el fallo; debe firmarse por el Juez o Magistrados que la dicten.

La Ley de Procedimientos Laborales reitera que en los antecedentes de hecho debe plasmarse un resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Insiste así mismo, en que el órgano jurisdiccional, apreciando los elementos de convicción aportados, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión. Por último, el Juzgador deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.

En las sentencias de condena, el órgano que dicta la sentencia viene obligado a fijarla expresamente en ella, sin que en ningún caso pueda preservarse tal determinación para la ejecución. Por la misma razón, cuando se pide la condena del demandado a hacer o no hacer alguna cosa y la acción prospere, en el fallo debe constar el objeto concreto de los hechos que debe realizar o abstenerse de hacer el condenado. Si la acción es puramente declarativa, y es estimada, la sentencia se limita a hacer la declaración del derecho que corresponde al demandante, pero sin expresar condena alguna al demandado.

Con independencia del tipo de acción ejercitada, cuando la sentencia fuere contraria al empresario, éste vendrá obligado a abonar al trabajador demandante los salarios correspondientes a los días en que se celebraron los actos de conciliación y juicio, si a dichos actos hubiese concurrido el trabajador personalmente.

La sentencia podrá, además, imponer una sanción pecuniaria, en cuantía no superior de cien mil pesetas al litigante que obro de mala fe o con notoria temeridad. Si dicho litigante fuera el empresario, deberá también abonar a su costa los honorarios de los Abogados.

3.-Sentencia in voce (de viva voz)

Frente a la regla general que impone la escritura en las sentencias, podrá dictarse de viva voz cuando lo autorice la Ley, en tal sentido se autoriza al Juzgador a dictarla de modo verbal en el momento de terminar el juicio, sin perjuicio de la posterior redacción de la sentencia y su incorporación al acta del juicio con el contenido y requisitos generales para todas las sentencias, antes indicados.

Esta modalidad de sentencia, no puede sin embargo, dictarse en despidos disciplinarios y extinción del contrato; proceso sobre prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las de desempleo; conflictos colectivos; impugnación de convenios colectivos o de los estatutos de los sindicatos, tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

4.-Publicación, Notificación y efectos

Las sentencias una vez dictadas deberán publicarse inmediatamente, notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.

La publicación de las sentencias se realizan por diligencia del secretario autorizándola y dandó fe de ella; la exigencia de pronunciar en audiencia pública las sentencias, es por lo común una mera fórmula que recuerda un rito hoy incumplido.

Al notificarse la sentencia a las partes se les indicará si la misma es o no es firme. De no serlo, deberán hacerse constar los recursos que procedan, órgano ante el que debe interponerse, plazo y requisitos para ello, í como los depósitos y las consignaciones que sean necesarios y forma de efectuarlos, so pena de nulidad.

Quando se trate de sentencias de vive voz, se incorporarán al acta del juicio, las partes quedarán notificadas, mediante la lectura del sitado documento. Si las partes expresan su desición de no recurrir el juez en el mismo acto declarará la firmeza de la sentencia si alguna no hubiese comparecido, se le hará la oportuna notificación.

5.-Aclaraciones

De conformidad con las normas generales, los jueces y tribunales no podrán variar las sentencias que pronuncien después de firmadas, pero si aclarar algún concepto obscuro o suplicar cualquier omisión que contenga. Estas aclaraciones o rectificaciones podrán hacerse de oficio, dentro del día hábil siguiente al de la publicación de la sentencia, o a instancia de parte, dentro de los dos días siguientes a la de la notificación. En este caso la solicitud deberá resolverse por el órgano judicial dentro del día siguiente al de la presentación del escrito en que se solicite la aclaración o rectificación.

El auto de aclaración no puede ser recurrido en reposición, pues, como es complemento de la sentencia formando parte integrante de la misma.

Las aclaraciones dictadas fuera de plazo no suponen la nulidad de actuaciones al no producir indefensión, ya que no impiden la interposición de algún recurso contra la sentencia.

7) LOS RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

En España existe diversos tipos de recursos en contra de determinadas cuestiones litigiosas, los cuales sólo mencionaremos por razón de que implicaría otro tema de tesis.

1.- Recursos contra Providencias y Autos:

- a) Recurso de reposición
 - b) Recurso de súplica
 - c) Recurso de queja
- 2.- Recurso de Suplicación
 - 3.- Recurso de Casación
 - 4.- Recurso de Casación para la unificación de doctrina
 - 5.- Recurso de Revisión³⁵

Concluimos que en este capítulo podemos darnos cuenta de la sencillez que nos muestra el Procedimiento Laboral Español al tener menor número de artículos, tanto en su parte adjetiva como sustantiva y eso nos lleva a tener menores requisitos que cumplir, facilitando de este modo el procedimiento, prueba de ello es cuando menciona que el mismo demandante (trabajador) podrá asistir ante el órgano judicial a hacer valer sus derechos sin necesidad de apoderado o representante legal, apoyada esta idea en el principio de economía procesal en la obligatoriedad que tienen las partes en tratar de conciliar, haciéndolo ante órgano distinto del que en caso de no llegar a ningún acuerdo resolverá, siendo que dicha reconciliación es la forma más rápida de solución de los conflictos.

Las etapas se desarrollan con mayor rapidez que las que se contemplan en nuestro Derecho y esto obedece que para poder realizar alguna actuación dentro del proceso se debe de dar aviso oportuno para que de esa manera las partes, como el tribunal estén preparados y desahoguen tal actuación de manera rápida y concreta, siendo que todas las partes en el proceso están debidamente enteradas de la intención de la otra parte y no dejan en ningún momento en indefensión al contrario. En el transcurso del capítulo podemos ver que la legislación es más drástica en cuanto actuaciones y términos, pero también cabe hacer notar que ello no da desventajas a ninguna de las partes, podemos ver que la legislación no es proteccionista ni del trabajador ni del patrón, y nos damos cuenta que un juicio breve lleva a una sentencia o resolución en menor tiempo que es lo que interesa a

³⁵ 1.- MONTERO AROCA, Juan, El Proceso Laboral, Tecnos, España, 1994.

2.- M.T.S.S. Guía Laboral, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1994.

3.- LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL Y SU JURISPRUDENCIA, comentada por Rodríguez Deves Carlos, Tecnos, España, 1994.

las partes.

También es importante mencionar que los Tribunales Laborales Españoles están al pendiente única y exclusivamente de un sólo asunto, lo que es de gran ayuda para mantener un conocimiento fresco del proceso y resolverlo con la mayor brevedad posible, evitando el cúmulo de trabajo.

CAPITULO 4

DERECHO COMPARADO

Con el objetivo de demostrar claramente las diferencias existentes entre el Procedimiento Laboral Ordinario Español del Mexicano, en el presente capítulo compararemos aquellos puntos principales que contienen diversidad de elementos. Así mismo podremos observar las ventajas y desventajas de cada procedimiento

También veremos un inciso especial en el que hablaremos del Fondo de Garantía Salarial que España instituyó para pagar salarios caídos en caso de tardanza de más de 60 días en juicio Laboral y pagar cuando una empresa es condenada y no es líquida.

4.1.- CUADRO COMPARATIVO

✓ EL NÚMERAL SEÑALADO CON UNA PALOMA, SE CONSIDERA QUE CONSTITUYE VENTAJA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL CORRESPONDIENTE POR LO QUE SE CONSIDERA Y SE PROPONE DESDE ESTE MOMENTO QUE AQUELLOS RECUADROS MARCADOS CON UNA PALOMA DE LA COLUMNA CONCERNIENTE A ESPAÑA DEBEN CONSIDERARSE PARA UNA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. YA QUE POR LO DEMAS, LA FORMA DE SUSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO MEXICANO NOS PARECE CORRECTA Y ADECUADA.

▫ LOS RECUADROS MARCADOS CON UNA ESTRELLA SE CONSIDERAN QUE CONSTITUYEN DESVENTAJA PARA EL BUEN DESARROLLO DE TODO PROCEDIMIENTO LABORAL.

E S P A Ñ A	M E X I C O
<p>✓ 1.- Codificación: Existe por separado el Derecho Sustantivo del Derecho Adjetivo; el 1º lo regula el Estatuto de los Trabajadores que contiene 100 artículos, y el 2º lo regula La Ley Procesal Laboral que contiene 150 artículos que dan un total de 250 preceptos que normalizan El Derecho del Trabajo.</p>	<p>✱ Existe en una sola compilación el Derecho Sustantivo y el Derecho Adjetivo, que es la Ley Federal del Trabajo, que reúne 1010 artículos.</p>

<p>❖2.- Autoridades: Funcionan dos tipos de Autoridad Laboral: a) La Unidad de Mediación y Arbitraje, la cual exclusivamente le compete la primera etapa del procedimiento, que es el Acto de Conciliación y, b) El Juzgado de lo Social donde se dirimen los litigios en arbitraje.</p>	<p>✓La Ley de la Materia menciona dos autoridades: a) Las Junta de Conciliación que dirimen asuntos menores de 3 meses de salario mínimo y que realmente No Existen y, b) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que actualmente dirimen los juicios, primero por medio de la conciliación voluntaria, y si fracasa ésta, se entra al arbitraje.</p>
<p>✓3.- Celeridad: Tiempo mínimo en tardar un juicio: 20 días; tiempo máximo en que debe concluir: 60 días hábiles, ya que si se prolonga más, el Estado se hace responsable de ello y paga los salarios caídos.</p>	<p>❖Tiempo mínimo: de 6 a 7 meses tiempo máximo: 2 años aproximadamente. Y no existe ningún tipo de responsabilidad hacia el Estado por la tardanza.</p>
<p>✓4.- Los días hábiles son de Lunes a Viernes de 8:00 a las 20:00 horas y los Sábados de 9:00 a las 13:00 horas, excepto los domingos y días festivos.</p>	<p>❖Son días hábiles los días de Lunes a Jueves de 9:00 a 15:00 horas y los viernes de 9:00 a las 14:00 horas, excepto sábados, domingos y días festivos.</p>
<p>✓5.- El Derecho del Trabajo es más equitativo para las dos partes, tanto en derechos y obligaciones como procesalmente.</p>	<p>❖Se da mayor protección al trabajador en la Ley, que al patrón.</p>
<p>✓6.- Existe un Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) que se responsabiliza en pagar los salarios caídos después de 60 días de juicio, así también como ayudar a las empresas insolventes a cubrir la sentencia condenatoria a los trabajadores. De esta forma se auxilia tanto al trabajador como al empresario-patrón.</p>	<p>❖No Existe ayuda alguna para el empresario-patrón. Al contrario si no tiene efectivo se le cobra embargándolo, lo cual en ocasiones afecta a la totalidad de la planta productiva.</p>

<p>✓7.- El Trabajador tiene 20 días contados después de dejar ser empleado de la empresa para interponer su demanda.</p>	<p>✘El Trabajador tiene 2 meses (60 días) para interponer su demanda.</p>
<p>✘8.- No se suspende la prescripción si la autoridad regresa la demanda para subsanarla.</p>	<p>✓Si se suspende la prescripción de dos meses, aunque la demanda sea devuelta para subsanarla.</p>
<p>✓9.-Si el demandante incurrió en defectos u omisiones al redactar la demanda, el magistrado así se lo advertirá, a fin de que lo subsane en 4 días; si no se subsanan se archivará la demanda. Se estima que se trata del incumplimiento de los requisitos de la demanda como pueden ser: de las copias que deben acompañarla, si el suplico de la demanda no contiene petición de cantidad líquida.</p>	<p>✘La Autoridad Laboral sólo subsana la demanda cuando existe deficiencia, como puede ser que le falte pedir la indemnización constitucional. Y cuando es oscura se dan tres días al actor para corregirla, esto es por ejemplo que contenga acciones contradictorias. (pedir tanto indemnización como reinstalación).</p>
<p>✘10.- El trabajador tiene la posibilidad de litigar solo, ya que las normas no son complicadas. Y los requisitos para hacer e interponer la demanda son fáciles y comprensibles para el trabajador. Pero si desea un abogado lo puede solicitar a la autoridad de manera gratuita o contratar un particular.</p>	<p>✓Si el trabajador no solicita auxilio de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que es gratuita, es mejor que lo represente un abogado, ya que las normas son un tanto complicadas para él; además que la demanda inicial es la más importante para fundar su derecho.</p>
<p>✘11.- No es necesario que el trabajador en su demanda fundamente su derecho, ya se considera que la fundamentación consiste únicamente en hechos, no siendo necesario precisar la relación jurídica base de la petición.</p>	<p>✓Si es necesario que el trabajador señale los artículos que fundamenten su pretensión.</p>

<p>☐12.-El demandado-empresario puede solicitar abogado gratuito al Estado.</p>	<p>✓El demandado tiene que contratar los servicios de un abogado particular</p>
<p>☐13.- Se debe notificar al demandado-empresario en un plazo mínimo de 4 días, pudiendo haber dos supuestos: a) 15 días mínimo cuando se trate de persona jurídica y. b) 21 días mínimo cuando al Estado corresponda la representación del demandado</p>	<p>✓Se debe notificar en un plazo de 10 días antes de la primera fecha de audiencia</p>
<p>☐14.- Si el trabajador no asiste a la Audiencia de Conciliación se le tiene por desistido, pudiendo ejercer posteriormente otra vez su acción si no ha prescrito los 20 días para interponerla</p>	<p>✓Si no asiste el trabajador a la 1ª audiencia que es la de Conciliación, se le tiene por ratificada su demanda. Si no asiste el patrón a la 1ª Audiencia de Conciliación se le tiene por inconforme con todo arreglo conciliatorio.</p>
<p>☐15.- Si el demandado no asiste a la 2ª audiencia, que propiamente sería ya la de arbitraje, se le multará y, no se le declara rebeldía, ni se supone inconforme con la demanda.</p>	<p>✓Si no asiste a la segunda audiencia llamada de Demanda y Excepciones, se le tiene por contestada su demanda en sentido afirmativo.</p>
<p>✓16.-Tres días antes de la fecha de audiencia del Acto del Juicio, las partes deben presentar en lista las pruebas que ofrecerán. ☐Así también como solicitar en su caso las providencias cautelares.</p>	<p>✓Las pruebas las presentarán en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. ☐Las Providencias Cautelares se solicitan en el momento de interponer la demanda o después.</p>
<p>✓17.-En la audiencia a juicio el demandante podrá ampliar y/o reducir la demanda de la siguiente manera: a)Reducción de sus peticiones: es decir, ratificación parcial. Es perfectamente admisible pues la</p>	<p>☐La parte actora podrá ampliar la demanda para hacer aclaraciones y detallar más su pretensión, así como ampliar la demanda hacia otras personas. (Si podrá haber codemandados).</p>

<p>reducción se traducirá en desistimiento o renuncia parcial. b) Ampliación: es aquí donde estamos ante un segundo momento de la interposición de la pretensión, radicando el problema en determinar cuándo hay variación sustancial: el demandante solo podrá alegar hechos nuevos que tiendan a completar o detallar los alegatos en el escrito de demanda; pero nunca podrá ampliar la demanda a otras personas más (codemandados).</p>	<p>No hay reducción de derechos.</p>
<p>✓18.- La Etapa de Arbitraje la debe de mediar único y exclusivamente un magistrado o juez, quien debe de estar presente en todos los actos, si no esta en uno de ellos el juicio debe comenzar de nuevo. Existe día, hora, y juez exclusivo para cada asunto, ya que hay juicios que se pueden llevar y concluir en un mismo día.</p>	<p>☐ Realmente en las audiencias de arbitraje, no están y no pueden estar presente todo el tiempo un mediador que en este caso sería el secretario auxiliar, ya que los juicios son muy largos, y se llevan 5 o 6 audiencias a la vez.</p>
<p>✓19.- Las partes podrán hacer uso de la palabra cuantas veces lo estime pertinente el Juez, justificando a los principios de oralidad e inmediación.</p>	<p>☐ El uso de la palabra para cada una de las partes es limitado, por razón de que los juicios de por sí son largos y no se puede permitir hablar mucho, solo lo necesario.</p>
<p>☐20.- No existe etapa o algún trámite específico destinado para el ofrecimiento de pruebas, ya que se considera que después de ratificada o ampliada la demanda, después de contestada la misma y, en su caso, después que las partes hayan hecho uso de la palabra cuantas veces</p>	<p>✓ Si existe la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas</p>

<p>lo estime necesario el juez, habrá llegado el momento oportuno para solicitar el recibimiento a prueba, es entonces cuando las partes saben con precisión si existen hechos controvertidos y cuáles son. No se trata de un olvido del legislador, sino que se considera que responde a una característica de los procedimientos orales.</p>	
<p>✓21.- Existe reconvencción, es decir, el patrón-empresario contrademanda al trabajador, en el sentido de que lo hace alegando préstamos para la compra de un coche, que le había concedido al trabajador, o por daños y perjuicios. Y esta contrademanda se lleva en el mismo juicio inicial y con el mismo juez.</p>	<p>✗ La Reconvencción existe, pero no progresa del todo bien, ya que se considera que las deudas que tenga el trabajador con el patrón debe dirimirse en vía civil.</p>
<p>✓22.- El demandado podrá reconvenir teniendo como único requisito que debe de haberla enunciado en la conciliación, para dar oportunidad que el demandante conteste a la misma.</p>	<p>✗ La reconvencción se da a conocer por el patrón, al contestar la demanda.</p>
<p>✓23.- La carga de la prueba, es equitativa, es decir, la tienen las dos partes al contradecir lo dicho por el contrario.</p>	<p>✗ La carga de la prueba siempre la tendrá el patrón.</p>
<p>✓24.- En la prueba confesional y testimonial no se aceptan pliego de posiciones.</p>	<p>✗ Si se podrá aceptar pliego de posiciones tanto en la prueba confesional como en la testimonial.</p>

<p>25.- Se da la oportunidad de que pueda desahogar la confesional un tercero que conozca los hechos.</p>	<p>✓La Confesional sólo corresponde al representante de la empresa (administrador único etc.) y a los que intervinieron directamente en hechos tales como despedir al trabajador (hechos propios). Ese tercero sería en México llamado como testigo.</p>
<p>26.- Los testigos no podrán ser tachados y únicamente en conclusiones podrán las partes hacer las observaciones que sean oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.</p>	<p>✓Los testigos si podrán ser tachados antes o después del momento de la testimonial.</p>
<p>✓27. Para el desahogo de la prueba pericial, las partes deberán de aportar su propio perito, o en su caso ser solicitado por el Juez, debiendo el perito ratificar su informe ante el Juzgado y en su caso someterse al interrogatorio pertinente.</p>	<p>2La parte actora (trabajador) podrá solicitar que la Junta correspondiente le asigne un perito el cual es gratuito, o si lo prefiere puede aportar su propio perito, tal y como lo debe hacer la parte demandada.</p>
<p>28.- Las partes tienen la obligación de formular sus conclusiones oralmente, de no hacerlo el juzgador deberá requerirles para que lo hagan sin poder reservarse tal determinación para la ejecución de sentencia.</p>	<p>✓Las partes tienen la libre elección de aportar o no sus alegatos.</p>
<p>✓29.- La sentencia debe ser pronunciada por el juez que conoció del asunto. Y si éste no pudiese hacerlo el juicio deberá de celebrarse nuevamente. (realidad de la mediación).</p>	<p>2El laudo o sentencia lo realiza un dictaminador, quien se encarga de estudiar el cuerpo del expediente y resolver sobre ello. A lo largo del juicio nunca interviene o media la misma persona.</p>

<p>30.-Existen diversos recursos dentro del procedimiento para cuestiones distintas, el recurso contra la sentencia, lo derime la misma autoridad pero el juez deberá ser distinto.</p>	<p>✓Sólo existen dos recursos: a) Recurso de Revisión de los actos de ejecución (art.849) y b) Recurso de Reclamación contra medidas de apremio (art.853.) Existe el Juicio de Amparo para pedir de autoridad distinta revise el juicio laboral.</p>
---	--

4.2 DIAGRAMA DEL DESARROLLO DE CADA PROCEDIMIENTO

A continuación estudiaremos el desarrollo del procedimiento de un Juicio Laboral Ordinario en España y posteriormente en México. Observaremos principalmente cómo es la estructura o la organización para llevar a cabo un juicio, y cuál es la duración de cada uno para llegar a una resolución definitiva. En España como ya habíamos mencionado, "normalmente los juicios tienen una duración de 20 días y cuando exceden de 60 días hábiles, el Estado paga los salarios caídos de un Fondo constituido especialmente para tal efecto, ya que se manifiesta que una prolongación de esta naturaleza no es imputable al patrón, si no al propio Estado.

Sin embargo, se ha visto también que casi todos los problemas laborales son individuales, ya que las relaciones colectivas no están judicializadas³⁹.

Por otro lado tenemos que en México un Juicio Laboral Ordinario mínimo tarda en su resolución de 6 a 7 meses. Por esa razón nuestro interés es dar a conocer por medio de los diagramas, en la práctica cuánto es la duración real de cada procedimiento y para ello nos basamos en lo siguiente:

1.- Para el Juicio Ordinario Español, se fundamenta en pláticas con personas que radican en la nación española y que tienen nociones sobre ello, las cuales confirmaron lo dicho por Baltasar Cavazos en su libro "Instantáneas Laborales" a raíz de una investigación que realizó en España: en donde los juicios laborales realmente están adheridos a la Legislación Laboral. Así también nos apoyamos en lecturas sobre este procedimiento.

2.- En cuanto al Juicio Ordinario Mexicano, la incursión en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así también como la plática con abogados litigantes, fue la

³⁹CAVAZOS FLOREZ, Baltasar. Instantáneas Laborales, "Notas y comentarios sobre Derecho del Trabajo". Trillas, México, 1988, p. 59.

base para la realización del diagrama correspondiente.

Con el objetivo de poder visualizar el tiempo mínimo de cada juicio, expondremos un Procedimiento Ordinario "Normal", llevado sin incidentes y sólo con la ampliación de la demanda en cuanto a codemandados, recordando que únicamente existe este tipo de ampliación en el procedimiento Mexicano, ya que en el de España no se permite.

Veremos fechas de un juicio en la práctica en cuanto al Procedimiento Mexicano llevado ante la Junta Especial 4 bis de la Local de Conciliación y Arbitraje, con número de expediente 1106/94. Y asimismo veremos desde la misma fecha de inicio del juicio anterior, el Procedimiento Español.

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN EL DERECHO LABORAL ESPAÑOL

UNIDAD DE MEDIACION, CONCILIACION Y ABRBITRAJE

Recepción de Demandas



Admitida la demanda, se establece dentro de 15 días la fecha para la celebración de la Audiencia del Acto de Conciliación



Notificación al demandado 4 días mínimo antes de la fecha de audiencia.



AUDIENCIA DEL ACTO DE CONCILIACION

(17 Enero)

Asisten las dos partes y No Existe Convenio, se levanta el Certificado del acto de No Avenencia correspondiente, y se corre traslado a más tardar (17 Ene) al día siguiente al **JUZGADO DE LO SOCIAL** ante quien se llevará el juicio arbitral y establecerá la fecha de la Audiencia del Acto del Juicio, la cual debe ser a más tardar dentro de los siguientes 10 días.



Se notifica a las parte antes de la audiencia
(25 Enero)



3 días antes presentan lista de pruebas



AUDIENCIA DEL ACTO DE JUICIO

- 1.- El juez exhorta de nuevo a las partes a una conciliación, y no se llega a un avenimiento.
- 2.- El actor Ratifica su demanda y el demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda y alegando cuantas excepciones estime procedente.
- 3.- Fincada claramente la controversia, las partes seguidamente solicitan la Admisión de Pruebas.
- 4.- Se continua sin interrupción, la aceptación o negación de las pruebas por parte del Juez.
- 5.- Hechas las manifestaciones correspondientes del Juez en cuanto a las pruebas se sigue con el DESAHOGO DE CADA PRUEBA como sigue:
 - 1.- Confesional
 - 2.- Testimonial
 - 3.- Documental
 - 4.- Pericial
 - 5.- Reconocimiento Judicial



Se suspende 3 días la audiencia para que las partes tengan mayor oportunidad de preparar sus pruebas.



DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

(2 Febrero)

Practicadas las pruebas, las partes o sus defensores, si asistiesen, formularán oralmente sus CONCLUSIONES definitivas de un modo concreto y preciso, determinando, en virtud del resultado de las pruebas, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda, las

cantidades que por cualquier concepto sean objeto de petición de condena.



ACTA DEL JUICIO

La autoridad tiene la obligación de formar el acta correspondiente de todo lo actuado en juicio, dándose las a conocer a las partes, quienes la firmaran al margen.



SENTENCIA

(8 Febrero)

Esta será dictada por el mismo juez que conoció del juicio dentro de 5 días; dentro de este término el juez podrá hacer uso de la pruebas para mejor proveer.

20 DÍAS



NOTIFICACIÓN

Se le notifica la sentencia a las partes en un término de 2 días

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

DEMANDA---Trámite en

OFICINA DE PARTES COMÚN



ADMITIDA LA DEMANDA

pasan 2 meses para fecha de audiencia



1ª audiencia de

CONCILIACIÓN DEMANDA, Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO
Y ADMISION DE PRUEBAS

(se divide en tres etapas)



1ª FASE

A) Etapa de Conciliación (17 Enero)

Las partes No asisten a la audiencia, y la demanda se tiene por ratificada, y a las dos partes se les considera conforme con todo arreglo, y dictan fecha para la audiencia de Demanda y Excepciones para dentro de 18 días.

↓

B) Etapa de Demanda y Excepciones (9 Febrero)
(ARBITRAJE)

Actor: Comparece. Ratifica y/o amplía la demanda.

Demandado: Contesta la demanda y a su ruego se suspende la Audiencia para darle oportunidad de contestar lo conducente a la ampliación y se corre traslado de la demanda a los codemandados y se pospone la audiencia 20 días hábiles más.

↓

2ª Audiencia de Demanda y Excepciones. (10 marzo)

Estando bien Notificados los codemandados se da lugar a la audiencia de demanda y Excepciones: 1) Ratifica el actor, 2) Contesta la ampliación a la demanda, y se cierra esta etapa y seguidamente comienza la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas .

↓

C) Etapa de Ofrecimiento de Pruebas

1º.-Ofrece el actor sus pruebas

2º.-El demandado ofrece sus pruebas y después objeta las del contrario.

3º.-El actor objeta las pruebas del demandado.

Dictan nuevas fechas para el desahogo de las pruebas, que siempre será la confesional la primera en desahogar, y esto es en una fecha aproximadamente dentro de 26 días hábiles.

↓

2ª FASE

DESAHOGO DE PRUEBAS (Abril 17)

Audiencia de Desahogo de Confesionales de los representantes y socios de la empresa tanto como demandados como para hechos propios (25 de Mayo). (28 días después) dictan otra confesional y al día siguiente la confesional correspondiente al actor (26 mayo), 3 días después (31 mayo) se desahoga la testimonial de la parte demandada, fijan fecha de Desahogo para la Pericial (dentro de 21 días hábiles)

↓
Desahogo De Prueba Pericial (29 junio), y se cierra esta etapa, y continua la formulación de Alegatos si las partes lo desean hacer o a más tardar dentro de 3 días deben hacerlas

↓
Proyecto de resolución por parte del auxiliar 1 mes (4 agosto)

↓
Se pasa a votación (10 días)

↓
Se aprobó y se pasa a la actuario para Notificación (15días)

7 MESES

4.3 EL FONDO DE GARANTIA SALARIAL (F.O.G.A.S.A.)

En este inciso apreciaremos como se estructura el Fondo que España instituyó para proteger el salario de los trabajadores ganado en juicio.

4.3.1 Función

Es un Organismo autónomo de carácter administrativo adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, incluidos los de tramitación, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de empresario.

Retribuciones e Indemnizaciones garantizadas

Salarios.

- Abono a los trabajadores de los salarios, incluidos los de tramitación, pendientes de pago por declaración de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa.

La cantidad máxima a abonar por el Fondo de Garantía Salarial es la que

resulta de multiplicar el duplo del salario mínimo interprofesional diario, incluido el prorrateo de pagas extras, por el número de días pendientes de pago, con un máximo de ciento veinte días. Estos salarios habrán de estar reconocidos en Acta de Conciliación o Resolución Judicial.

▣ Indemnizaciones.

● Abono a los trabajadores de las indemnizaciones reconocidas en sentencia o resolución de la Autoridad Laboral, o resolución complementaria de éstas, por despido, extinción de los contratos de trabajo por voluntad del trabajador mediando causa justa, despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor, en los supuestos de insolvencia suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de la empresa.

● La cantidad máxima a abonar es una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional, incluido el prorrateo de pagas extras.

● Excepciones:

◆ En empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial hace efectivo el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a cada trabajador cuando se extinga la relación en virtud de despido colectivo, sin necesidad de que el empresario acredite la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

◆ La autoridad laboral que constante la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

Indemnizaciones excluidas del ámbito de protección de FOGASA

◆ Se excluyen del ámbito de protección del Fondo de Garantía Salarial aquellos supuestos en los que la indemnización no tenga su causa en:

- Despido Nulo
- Despido improcedente
- Extinción por voluntad del trabajador.
- Extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor

◆ Así, se excluye de su ámbito de protección las siguientes

indemnizaciones:

→ Indemnizaciones del 4,5 por 100 por terminación de obras recogidas en los distintos convenios del sector de la construcción y similares.

→ Indemnizaciones a causa de la extinción del contrato temporal, por expiración del tiempo convenido.

→ Indemnizaciones reconocidas en conciliación, en cuanto que lo acordado en la misma, sólo tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes.

● Otras exclusiones:

El Fondo de Garantía Salarial no incluye en la cobertura de garantía salarial, los pluses de distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas, y cualquiera otro de naturaleza indemnizatoria.

4.3.2 Financiamiento

■ Cotizaciones por esta contingencia de las empresas tanto públicas como privadas que ocupan a trabajadores por cuenta ajena.

La base de cotización es la misma que se establece para el cálculo de la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el sistema de la Seguridad Social. El tipo a aplicar a la base se regula anualmente; para el año 1995 es del 0,4 por 100 a cargo exclusivamente de la empresa.

El ingreso se efectuará conjuntamente con las restantes cuotas que correspondan.

■ Cantidades obtenidas por su subrogación.

■ Otras previstas en las leyes.

4.3.3 Beneficiarios y Tramitación

Beneficiarios

Los trabajadores vinculados por relación laboral.

Están excluidos los socios de cooperativas de trabajo asociado y trabajadores al servicio del hogar familiar.

Tramitación

● El procedimiento de solicitudes de prestaciones al Fondo de Garantía Salarial podrá iniciarse de oficio por acuerdo de la Secretaría General o de la Unidad Administrativa periférica correspondiente, o a instancia de los interesados o de sus apoderados.

Las solicitudes efectuadas en modelo oficial deberán presentarse acompañadas de la siguiente documentación:

- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad.
- Salarios: Acta de conciliación o sentencia del Juzgado de lo Social
- Indemnización: Sentencia o resolución administrativa que autorice la extinción del contrato de trabajo. Esta última deberá ser acompañada de acta de conciliación o resolución judicial donde se cuantifiquen las indemnizaciones.

● Documento que acredite la situación de insolvencia del empresario:

◆ En caso de ejecución en vía laboral:

- Auto de insolvencia.

◆ En caso de procedimiento concursal:

- Admisión a trámite de la solicitud de suspensión, quiebra o concurso.

◆ Certificación de inclusión de los créditos en la lista de acreedores o su reconocimiento como deudas de la masa.

Plazo de solicitud

Un año contado desde la fecha del acto de conciliación, sentencia, resolución de la autoridad laboral o resolución judicial complementaria.

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento de los créditos en el procedimiento concursal, así como por las demás formas admitidas en derecho.

Lugar de presentación

- ▶ En las unidades administrativas del Fondo de Garantía Salarial.
- ▶ En el caso de trabajadores que la cursaran en el extranjero, podrán hacerlo en la representación diplomática o consular española.

Abono de prestación

Una vez intervenido y resuelto el expediente, se cursa la orden de pago a la Caja Postal más próxima al domicilio del solicitante o beneficiario, a quien se comunica por la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos sociales la fecha del abono.

▶ Contra la Resolución administrativa, cabe interponer demanda ante el Juzgado de lo Social en el plazo de un año a partir de la notificación.

Concluimos que las diferencias procesales entre los dos procedimientos laborales en estudio son grandes y significativos en el desarrollo y duración del proceso.

Se observan claramente las ventajas que nos muestran ambos procedimientos, para un mejor manejo de conflictos laborales se propone contar con: un menor número de artículos para mayor celeridad en los asuntos, términos más cortos, la presentación de lista del ofrecimiento de la pruebas antes de iniciar el juicio para no perder tiempo, las audiencias deben de ser precedidas personalmente por un juez que conozca únicamente del asunto, la libertad de palabra cuantas veces sea necesario para las partes, que la sentencia sea pronunciada por el juez que conoció del asunto. Nos damos cuenta claramente de la agilidad del procedimiento laboral español a comparación del nuestro, con menos interrupciones y contando con mayor atención únicamente a un sólo asunto.

La Institución llamada FONDO DE GARANTÍA SALARIAL es sin duda de suma importancia en el apoyo a trabajadores como a empresarios, por un lado para el pago de resoluciones de sentencia y por el otro para el evitar embargo y cierre de fuentes de trabajo.

El Estado responsabiliza a la Autoridad Laboral la pronta resolución de los juicios, ya que si éstas se retardan más de lo indicado, el Estado puede llamar la atención o imponer una sanción a la Autoridad Laboral.

CAPÍTULO 5

CREACION EN MÉXICO DE UN CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO

Con la pretensión de hacer más práctica la aplicación de la Ley, de señalar aquello que puede ser corregible, de buscar los mejores caminos para alcanzar la justicia, contraria a toda idea de privilegio sectorial, queremos encontrar la equidad, la interpretación del derecho Laboral en el ámbito de la lógica de los humanos o como diría Recanses Siches, aplicando la lógica de lo razonable y no la lógica de lo racional.

Podríamos aquí resumir que los hombres de leyes han buscado durante siglos, desde el Código de Lipit Ishtar a la fecha, los caminos de la justicia. Acaso esa búsqueda, valga la pena porque la lucha no ha sido estéril sino por el contrario, las letras jurídicas contrariamente a los que opinaba Erasmo, se han cubierto de gloria en el sublime camino del Derecho legislado. Hoy no existe duda alguna que el Derecho Procesal tiene la vehemencia de ser el vehículo de lo verdadero y correcto para alcanzar la justicia entre los hombres.

Cuando surge el Derecho del Trabajo a principios de este siglo como una fórmula jurídica de equilibrio para resolver la llamada cuestión social del siglo XX, no había reglas audaces que permitieran el enfoque de un Derecho Procesal del Trabajo y hubo que recurrir a los lineamientos del proceso civil. En muy pocas cuestiones ha podido separarse el sistema del proceso laboral de las instituciones del Derecho Procesal Civil. Los lineamientos sobre las reglas de competencia, jurisdicción, demanda, pruebas, presunciones y otras cuestiones han cambiado de características solamente conservando lo sustancial. Hay que reconocer sin embargo, que los juristas colorados del Proceso Laboral no han descansado en su obcecación para abolir paulatinamente el principio de igualdad de las partes en el proceso cuyos horrores en el pasado quedaron plasmados en la historia. Hay que reconocer que el carácter protector de los trabajadores propio del Derecho del Trabajo, se ha venido trasplantando al Derecho Procesal del Trabajo con grave desprestigio de la justicia laboral. Cuando una rama jurídica establece privilegios, se aleja de la justicia. Un

Derecho de privilegios decía Menéndez Pidal, es contrario a toda idea de Justicia.

Es por ello que en este capítulo daremos puntos de vista que consideramos se deberían de tomar en cuenta para una mejor evolución en cuanto a la Justicia Social, que necesita el trabajador mexicano, tales como la creación de un Código Procesal del Trabajo que impulse principalmente el principio de celeridad y la garantía del salario y prestaciones al trabajador en juicio procesal.

Si estamos luchando para saliendo del subdesarrollo económico, debemos hacer lo mismo en lo conducente al ámbito de la justicia LABORAL, aboliendo los tribunales de privilegio.

5.1 NECESIDAD EN MÉXICO DE UN CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO

Es imprescindible y urgente la promulgación de una nueva Ley Federal del Trabajo adecuada a las necesidades y conveniencias nacionales, enfocada, al futuro próximo.

Lo primero por modificar es la filosofía socio-jurídica que la enmarca; ya que ni los trabajadores requieren protección paternalista, ni los patrones son sus verdugos. En el afán de sobreproteger al trabajador, se ha violado el principio de igualdad de las partes en el proceso. Cuál no sería el asombro de los integrantes de cualquier sistema judicial cuando leyese la parte de la Ley Federal del Trabajo que otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la potestad de convertirse en el mismo proceso del que son jueces, en procuradores de la parte actora. Ejercer con descaro, la doble función de juez y parte.

Esta aseveración de que podía ser imputable sólo a tribunales de inquisición ponen en entre dicho las bondades de nuestro sistema de justicia laboral por apartarse del principio que considera que los jueces no pueden ser partes en el proceso, cuestión que se corrobora con el contenido de la propia Ley Federal del Trabajo que considera como impedimentos para lo miembros de las juntas de Conciliación y Arbitraje entre otros, tener interés personal directo o indirecto en el juicio.

Resulta insostenible, so pretexto de proteger al trabajador, se viole el principio de igualdad de las partes en el proceso, como deriva del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que compete al Tribunal para subsanar cualquier omisión del trabajador que ni comprenda todas las prestaciones que le pudieran corresponder.

La necesidad de proteger al verdadero trabajador resulta incuestionable.

Lo imprescindible de garantizar la inversión del patrón, es requisito indispensable.

La convivencia de obtener productos en diversas modalidades y de alta calidad, al menor precio, constituye un reclamo justo de la comunidad.

La actual Ley Federal del Trabajo se formalizó en una época considerada de "auge" económico. La situación económica actual del país, si bien se ha superado en forma no muy notable, se encuentra aún en evolución; y esta evolución debe necesariamente incluir a la Legislación Laboral, pues de otra manera nos quedaremos varados frente a normas que obstaculizan el proceso nacional, que permiten a los trabajadores actuar tras una "Muralla China" que nos separa radicalmente de las leyes, usos y costumbres de otros países y que perjudican al desarrollo nacional.

Las condiciones de trabajo han evolucionado y la ley permanece estancada, o mejor dicho, "yace", en otra época, tal sucede en los siguientes casos que citaremos:

A) Se ha venido sosteniendo injustamente y en forma parcial:

► Que para lograr la suspensión de la ejecución del laudo reclamado en el caso de amparo patronal, el patrón deberá cubrir al trabajador el valor de seis meses de su salario; y

► Que esta cantidad no es retornable, incluso en el caso de que el patrón obtenga ejecutoria a su favor.

Lo anterior constituye una reducción al absurdo, pues por ejemplo, en el caso en que la única reclamación en el juicio fuera el pago de la indemnización constitucional, el monto a entregar al trabajador por el patrón, al interponer demanda de amparo contra el laudo, será por el doble de lo reclamado para lograr la suspensión del pago del importe de tres meses de salarios, y este absurdo persiste aún en el caso de que el amparo se resuelva a favor del patrón.

En síntesis, obteniéndose ejecutoria favorable al patrón, éste pagó ya el doble de la cantidad en litigio.

B) La segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que indica: "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 precedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos señalados en la

presente ley"

Pensamos que las Juntas no deben incurrir en apresuramientos innecesarios, y que para no convertirse en juez y en parte, deben prevenir al propio trabajador para que sea él mismo quien subsane su demanda en el plazo de tres días.

Si el trabajador no corrige su demanda y si comparece a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, se le volverá a prevenir para que lo haga, de acuerdo con el artículo 879, fracción II, pero si tampoco comparece a dicha audiencia no corrigió su demanda, entonces con fundamento en el artículo 879, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, sin "subsanaiones". Esto sería jurídicamente lo correcto, y no en términos políticos.

C) En México tenemos demasiadas fechas por celebrar en la lista de días inhábiles de la Ley Federal del Trabajo, además de las que se agregan en cada localidad, y esto resulta costoso a la economía de las empresas, sin que se consignen siempre los resultados efectivos esperados, ya que muchas personas (diríamos la mayoría) se interesan sólo por disfrutar del descanso y no por la conmemoración correspondiente.

Urge reducir al mínimo tales eventos y celebrarlos por ejemplo, en días domingos, donde seguramente se mencionará la fecha real del evento que se conmemora, pues no existe razón suficiente para dejar de trabajar precisamente en un día determinado, solamente porque en éste aconteció un derecho importante, pues el recuerdo del acontecido se puede fácilmente traer a la mente unos días antes o después, sin demérito alguno y ahorrando muchos días de paralización de actividades, si se celebran en un día inhábil por tradición y por necesidad del descanso, como son los domingos.

El 1º de mayo por ejemplo es el día del TRABAJO, parece ser una burla, ya que este día hay que festejarlo precisamente trabajando y no descansando.

Existen otros problemas de redacción, de repetición, de incongruencia y de aplicación de criterios absolutos que deben ser considerados en su oportunidad.

El Derecho Procesal del Trabajo, tuvo que tomarse en cuenta la condición precaria del trabajador, tanto en lo económico como en lo cultural. Por lo que toca a lo primero, el Estado le proporciona asistencia jurídica gratuita a través de la institución denominada Procuraduría del Trabajo o Procuraduría para la Defensa del Trabajador cuyo propósito sano es coadyuvar con el trabajador, sin costo alguno, para que éste pueda ejercer sus derechos ante los tribunales laborales. Por cuanto a lo

segundo, se dictaron disposiciones para que, en la actuación procesal no se exija, en la apariencia, mayor formalidad que la correspondiente a una comunicación entendible, clara y precisa. En efecto, mientras en el sistema judicial tradicional resulta necesario que un licenciado en Derecho, con cédula profesional, patrocine alguna de las partes; en cambio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por no existir este requisito, cualquiera puede intervenir en defensa de los intereses de la actora o de la demandada, desde "coyotes" hasta doctores en Derecho, pasando por líderes y licenciados "diesel", aquellos que se ufanan de poseer el título, sin haber cursado la carrera universitaria en forma completa.

Respecto a lo dicho el Código Procesal de Trabajo no implicaría necesariamente, que se tuviera que modificar nuestra Legislación Laboral, ni mucho menos el artículo 123 constitucional.

Consideramos indispensable e inaplazable que así como hay un Código Procesal Civil y un Código Penal y un Código de procedimientos Penales, que exista por separado una Ley Federal del Trabajo y un Código Procesal Laboral.

Es necesario tener en México un Código Procesal de Trabajo distinto y por separado de nuestra Ley Sustantiva Laboral, a la que de esta manera le quitaríamos de un golpe cerca de 300 artículos de nuestra Legislación Laboral, que resulta la más prolifera del mundo, ya que cuenta con mil diez artículos y todavía además, tenemos tiempo para transitorios.

Las legislaciones laborales de algunos de los países más avanzados del mundo tienen entre 40 y 50 preceptos laborales, a diferencia de los 1,010 de nuestra ley, de los cuales muchos son sólo letra muerta, algunos otros son contradictorios y algunos más están repetidos, como sucede en los artículos 448 y 902.

Sobre el Código Procesal de Trabajo independientemente y por separado de nuestra Ley Laboral, no creemos que haya discusión ni oposición, pues la mayoría de la gente, patrones, trabajadores y hasta las Autoridades de Trabajo están de acuerdo.

5.2 EL DERECHO SUSTANTIVO Y EL DERECHO ADJETIVO

Esta división del Derecho, pretende ordenar las normas jurídicas basadas en el criterio de distinguir aquellas que sólo estipulan derechos y obligaciones entre los sujetos, denominado derecho sustantivo; de aquellas que ponen en ejercicio la actividad judicial del Estado, conocido como derecho adjetivo o procesal, y que comprende las leyes orgánicas del poder judicial, los códigos de procedimiento y las

leyes de enjuiciamiento.

Así es que, como en todo régimen de Derecho, las normas sustantivas requieren de disposiciones a través de las cuales se asegure la eficacia jurídica de su cumplimiento, dando paso a las normas del procedimiento laboral, que se fueron adaptando en la propia Ley Federal del Trabajo, y confundiendo con los artículos que reglamentan el Derecho sustantivo, alejándose de toda técnica jurídica.

En la Ley Federal del Trabajo vigente se reglamenta tanto el Derecho sustantivo, integrado por el conjunto de normas autónomas que regulan las relaciones obrero-patronales entre los sujetos involucrados; así como el Derecho adjetivo, compuesto por el conjunto de normas y principios tendientes en forma especial a regular las relaciones jurídicas, poniendo en ejercicio la actividad jurisdiccional del Estado; nos encontramos que al margen del título de la ley, que engloba al Derecho procesal, se encuentran disposiciones de Derecho adjetivo, que confunden a las autoridades del trabajo, y en mayor medida a los integrantes de los tribunales de alzada, tales como Jueces de Distrito y Tribunales Colegiados de Circuito, que comúnmente recurren a criterios civilistas y administrativos, trastornando el objetivo y la naturaleza del Derecho laboral; a diferencia de lo que sucede con las ciencias jurídicas, civiles y penales, que lo reglamentan en dos ordenamientos distintos.

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autojusticia, supone una ordenación adecuada que salvaguarde el interés de los particulares y el público en el mantenimiento de la legalidad.

Por tales razones, prácticas y jurídicas, y como una necesidad de origen del Derecho Procesal del Trabajo, y en esta época en la que se exige claridad en la normatividad que regula las relaciones obrero-patronales y su distinción como partes ante una contienda jurisdiccional, se plantea la inminente necesidad de un Código Procesal del Trabajo independiente de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que nuestra propuesta de separar las normas procesales de las sustantivas no pretende modificar la totalidad de las disposiciones vigentes, sino sólo separarlas de manera sistemática, para una correcta y ágil interpretación.

El Derecho procesal debe contemplar las normas que regulan los Derechos de quién pide, qué pide, en contra de quién se pide, ante quién se pide y cómo se pide; encontramos que en la Ley Federal del Trabajo, al margen del Título 14, denominado de Derecho Procesal del Trabajo, comprendido de los artículos 688 al 938, se incluyen disposiciones relativas a la acción, a la jurisdicción y al proceso, como

sucede a vía de ejemplo en el caso de los artículos:

Art. 33. Parte final del segundo párrafo que estableció la obligación de las Juntas de aprobar los convenios o liquidaciones que no contengan renunciaciones de derechos.

Art. 407 a 411, 414 y 415. Trámites para celebrar Contratos Ley.

Art. 419. Procedimientos para la revisión del Contrato Ley.

Art. 503. Procedimiento para la designación de beneficiario para el pago de las indemnizaciones por muerte.

Art. 523. Autoridades del Trabajo

Art. 527 a 529. Competencia de las autoridades del trabajo.

Art. 530 a 684. Integración y funcionamiento de las autoridades del trabajo. (En todo caso correspondería a una Ley Orgánica).

Art. 1005 y 1006. sanciones a apoderados dentro del juicio.

Esta amalgama de disposiciones de Derecho procesal que se encuentran dispersas fuera del capítulo de la ley, titulado con dicho nombre, demuestra una vez más la falta de técnica jurídica en que incurrió el legislador al confundir al multicitado Derecho adjetivo con el sustantivo, al grado de repetir el texto del art. 448 con el 902.

5.3 MODIFICACIONES A LA LEY LABORAL MEXICANA FRENTE AL TLC

Para continuar con el proceso de modernización del país lo más recomendable sería arrancar 1996 con una nueva Legislación Laboral con cambios orientados a impulsar la productividad, la capacidad de los trabajadores y la agilización de los trámites en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, los laboristas encabezados por Roberto Alatorre consideran importante que no debe pretenderse igualar la legislación mexicana a la de Estados Unidos y Canadá.

Las leyes responden a la idiosincrasia de sus pueblos y nosotros somos diferentes, aunque tengamos comercio común, pues incluso podría decirse que Estados Unidos y Canadá tienen mucho que aprender de la legislación mexicana. Asimismo, se manifestó que las modificaciones que realice México a la Ley Federal del Trabajo, deberán ser congruentes con sus necesidades propias y simplemente flexibilizarlas y adaptarlas al cambio para que puedan servir como ayuda efectiva y pragmática a empresas y trabajadores.

Por lo anterior, el grupo de laboristas consideró que tiene que haber cambios en forma gradual y por etapas, hasta adaptarse a las necesidades requeridas por México.

Para que las empresas puedan enfrentar con éxito la apertura del Tratado de Libre Comercio, es necesario cambiar y modificar la Ley Federal del Trabajo y así eliminar intereses creados en su alrededor que impidieron hacerlo con anticipación, principalmente en 10 artículos.

Lo anterior se establece en un documento realizado por expertos laboristas de la iniciativa privada, donde se expone, además, que: "a pesar de que a Estados Unidos y Canadá no les interesa que haya cambios en la legislación laboral de México, este país debe ser el más interesado si quiere enfrentar la apertura de fronteras con los socios comerciales del norte".

La propuesta es llevar a cabo modificaciones en 10 artículos que son el 7º, relacionado con los trabajos (de) extranjeros y establece que cada empresa o establecimiento debe emplear a 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos.

En este sentido se dijo que podría modificarse por reciprocidad con los trabajadores de Estados Unidos y Canadá, por lo cual se propone reducir el porcentaje a uno más congruente, previo estudio de las autoridades, y establecerlo en la Ley Federal del Trabajo y Ley General de Población.

El artículo 31, relacionado con las condiciones de trabajo, lo cual tiene que ser modificado por su rigidez, pues no permite movimientos internos en la empresa para realización de distintos labores.

El artículo 61 (jornada de trabajo), que establece turnos de ocho horas, también deba cambiarse porque contiene proteccionismo hacia el tiempo de duración de la jornada.

La propuesta es establecer con mayor claridad la posibilidad de laborar la jornada de trabajo por unidad de tiempo-hora, así como flexibilización de turnos variables de acuerdo con las necesidades de producción de cada empresa y su productividad

5.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEGISLACIONES

Una última razón de carácter práctico y de imagen ante el Derecho internacional, consiste en el hecho de que en todas las legislaciones laborales de los países más avanzados tienen máximo 150 preceptos como sucede con la Ley Procesal

Laboral de España, la Ley Taft Harley que contiene 48, la Labor Standars Laws de Japón se integra con 138, en Canadá no existe una legislación integrada y en Alemania se cuenta con 60 artículos que únicamente comprenden al Derecho sustantivo, en tanto que la función jurisdiccional se delega en los órganos correspondientes.

A diferencia de nuestra legislación, que en parte debido a esta compleja compilación de Derechos adjetivos y sustantivos, se integra con 1010; de los cuales como ya dijimos, muchos son letra muerta, algunos son contradictorios y en el peor de los casos el 448 se repite en el 902, lo que resulta además absurdo.

Por las anteriores razones, y sin alterar el contenido ni la naturaleza del Derecho del trabajo por lo que tanto lucharon Mario de la Cueva, Jesús Castorena, Trueba Urbina, entre otros, consideramos que es necesario desligar las ataduras del Derecho del trabajo con el Derecho común y administrativo, reivindicando con técnica jurídica al Derecho procesal del trabajo a través de un código autónomo.

5.5 PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO

▣ El proyecto que se elabore para reestructurar la Ley Federal del Trabajo como el conjunto de normas de sólo y exclusivamente regulen el Derecho Subjetivo; debe enriquecerse con las aportaciones siguientes:

● Una mejor sistematización que considere con más precisión las disposiciones generales de la ley, en sus Tribunales y Capítulos; así como una adecuada división de la Ley, en cuatro apartados.

a) De los principios generales, que precise aspectos fundamentales sobre el trabajador, el trabajo, condiciones nulas en las relaciones laboral, etcétera.

b) De las relaciones individuales, en la que se incluyan temas vinculados con las condiciones de trabajo, con su modificación, suspensión y terminación de los efectos del nombramiento, derechos y obligaciones de titulares y trabajadores, de la capacitación y adiestramiento, de las prohibiciones que deben considerarse, permisos, licencias, etcétera.

c) De las relaciones colectivas, en la que se considere la estructura y funcionamiento de los sindicatos, condiciones generales de trabajo y de huelga.

d) De los riesgos de trabajo, en las que se incluyan accidentes y enfermedades profesionales jubilación, etcétera.

● En cuanto a lo que se refiere al Código de Procedimiento Laboral éste debe contener lo referente al título 14 de la actual Ley Federal del Trabajo, claro está ya con las modificaciones pertinentes para el buen funcionamiento y modernización de la Justicia Laboral en México, de lo que proponemos lo siguiente:

a) de las autoridades, de tipo administrativo y jurisdiccional; se precisará la estructura y el funcionamiento de las autoridades jurisdiccionales cuya denominación más adecuada será la de Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

b) Derecho Procesal, debe incluirse en esta algunos principios que la doctrina del Derecho del Trabajo reconoce, tales como el de ser público, gratuito, predominantemente oral, celeridad y economía procesal; también debe incorporarse en el procedimiento la etapa conciliatoria, favorable a la solución de los conflictos laborales; sobre pruebas, laudos, ejecución de éstos, así como de los diversos incidentes que el Derecho Laboral ha precisado en algunos casos como de previo y especial pronunciamiento; sobre declaración de beneficios, etcétera.

Todo esto es conveniente en virtud de que todo mexicano tiene derecho a un trabajo y las disposiciones constitucionales lo han reconocido así; pero también la Carta Magna considera que el Estado debe cumplir su función pública, y para estos casos, muchas veces algunos derechos deben ser regulados bajo ciertos lineamientos, cuyo espíritu es lograr el equilibrio y la justicia social; ésta se da cuando el trabajador obtiene en la prestación de sus servicios, condiciones humanas, salarios y beneficios que les permita una vida mejor, y por la otra cuando el Estado cumple con su función, facilitando a la sociedad el acceso al empleo y a la justicia.

☐ Asimismo proponemos que se cree una Institución similar a la de España, la cual garantice los salarios y prestaciones ganados en juicio por el trabajador cuya empresa esté declarada en quiebra o haya desaparecido y no tenga con que cubrir dicha obligación.

De igual forma que el Estado se haga responsable de pagar los salarios caídos cuando el juicio laboral se retrase más de lo que se establezca en la ley. Ya que de esta forma la Autoridad Laboral y los legisladores se verán apremiados en hacer más fáciles y expeditos los trámites y desarrollo de un juicio, y por lo tanto el cúmulo de trabajo será menor.

☐ Se debe dar mayor énfasis a la Inspección Laboral, principalmente a los artículos 540, 541 de la Ley Federal del Trabajo, referente a las funciones y

competencia de los inspectores, así como al artículo 542 fracción IV fundamentalmente, el cual se refiere de la obligación de levantar el acta correspondiente de la inspección, haciendo constar las deficiencias y violaciones a la norma de trabajo.

Todo ello con la finalidad de salvaguardar los derechos de los trabajadores, y de igual forma para que la autoridad de trabajo esté consiente y al corriente del pago de salarios y prestaciones hechas por las empresas a su mano de obra.

Si realmente la Inspección Laboral fuera eficaz, se podría evitar muchas demandas.

Lo que se pretende con tal estudio comparativo es obtener tanto de una como de otra legislación lo más benéfico, y de esta forma modificar la Ley Federal del Trabajo principalmente en el aspecto procesal y lograr agilizar los conflictos obrero-patronales, es decir, hacer realidad el principio de celeridad.

La creación de un código Procesal del Trabajo dividido de un sólo golpe la Ley adjetiva de la sustantiva eliminando así una serie de artículos innecesarios que sólo confunden y obstaculizan al procedimiento laboral.

Debe suprimirse, coordinando con la Ley de Amparo y con la jurisprudencia en aplicación, la obligación actual del patrón de cubrir al trabajador una cantidad en efectivo como condición para obtener la suspensión en el caso de amparo patronal contra el laudo.

Las celebraciones que se relacionan con los días de descanso obligatorio deben reducirse a un mínimo razonable y en todo caso, efectuarse en días domingos.

Motivar a los trabajadores a producir más y no a fomentar inproductividad con tantos días de descanso propiciando con ello sólo pérdidas para todos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-La igualdad entre las partes debe observarse en todo juicio; pero por razones obvias la condición de los trabajadores por sí solos no logran alcanzar esa igualdad, por ello la Ley Federal del Trabajo en su parte reguladora de diversos conflictos laborales acusa una tendencia inexcusable para favorecer al trabajador a quienes se les ubica, por definición inapelable como la parte débil en el encuentro procesal; con la humana intención de colocarlos en una mejor posición en el transcurso del juicio.

SEGUNDA.-Hemos dicho que los tribunales del trabajo son de conciencia. Imparten en teoría, justicia simple, rápida y oportuna, con la obligación de poner en marcha todas las medidas que se requieran para lograr una mayor economía procesal y sobre todo concentración y sencillez en el proceso. Infortunadamente la práctica y la doctrina se encuentran reñidas, pues la duración promedio de los procesos laborales de carácter individual no podría ser menor de seis meses. Urgen, ni duda cabe, modos y formas de mejoramiento del proceso laboral para que las juntas lleguen a ser algún día, juntas de paz laboral a fin de que, en una sola audiencia, cualquier conflicto laboral pueda quedar solucionado. Ya que no hay justicia real si esta no es rápida.

TERCERA.-La técnica Procesal e idónea en la aplicación del Derecho Procesal del Trabajo, debe ser instrumento eficaz de los altos objetivos jurídicos y sociales del Estado, a fin de no sólo garantizar la reivindicación de la Clase Trabajadora, si no que también se permita desarrollar mejor a las fuentes de trabajo, impartiendo justicia por medio de los Tribunales del Trabajo, realizando los procedimientos expeditos y ágiles para que en esta forma se satisfagan las necesidades jurisdiccionales de la Materia del Trabajo.

CUARTA.- Nos damos cuenta que la Ley Laboral en México fue creada en condiciones de trabajo distintas a las actuales y aún más a las que se tendrán frente al Tratado de Libre Comercio con los países del norte, por lo que es urgente la modernización de dicha ley sin llegar a contener los mismos preceptos que ellos contemplan en su legislación, ya que son condiciones diferentes unas de otras.

QUINTA.-El estudio comparativo del Procedimiento Laboral Mexicano con el Español, nos puede hacer reflexionar que es posible que exista un proceso

realmente eficaz que ayude a solventar las cargas de trabajo de las autoridades que en la actualidad son más pesadas que en años pasados. La justicia social puede salir a flote nuevamente con un reforma verdadera a la legislación procedimental laboral.

SEXTA.- Se sugiere la creación de preceptos que auxilien a lograr un idóneo mejoramiento entre las normas sustantivas y adjetivas. Aligerar la carga de trabajo en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurar que las conciliaciones sean prontas y justas, obtener mayor celeridad en la ejecución de Laudos, y en pocas palabras tener un Procedimiento Laboral realmente eficaz; acorde con el desarrollo económico-social y político de nuestro país, que necesita modernizarse en todos los aspectos y sentidos.

SEPTIMA.- Consideramos que tanto la ley procesal Española como la Mexicana deben ser reformadas en cuanto al precepto de permitir que las partes actúen en juicio por sí solas sin necesidad de un abogado especializado es más conveniente para cada parte el contratar un profesionista en litigios laborales para obtener un mejor resultado en el laudo o sentencia. Debe ser obligatorio el que las partes sean asistidas por un abogado titulado.

OCTAVA.- Para que México evolucione de acuerdo a la época en que vivimos, las Autoridades Laborales deberán de hacer conciencia en cuanto a la justicia que se imparte en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y para ello proponemos que las reformas expresadas en los capítulos anteriores se tomen en consideración principalmente a lo que se refiere a dar plena aplicación al principio de celeridad, así como la creación de una institución encargada de cubrir los salarios caídos y demás prestaciones de acuerdo a la situación del juicio.

NOVENA.- Toda la sociedad debemos de estar consientes que la responsabilidad de lograr crear un país con un alto grado de desarrollo no es exclusivo del Estado, aunque en gran parte lo sea, sí no que también es muy necesario la cooperación y humanización tanto de la clase trabajadora como del sector empresarial, para crear una nueva política laboral que permita establecer una cultura mejor en el sentido de responsabilidad, excelencia y competitividad.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, L., y G. Cabanellas, Tratado de Política Laboral y Social, T.I,II, Heliasta, Argentina, 1972.

BARASSI LUDOVICO, Tratado de Derecho del Trabajo, TII, Alfa, Argentina, 1953.

CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, T.I., sexta edición, Bibliografía Omeba, Argentina, 1980.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, T.I., Bibliografía Omeba, Argentina, 1968.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Instantáneas Laborales, "Notas y comentarios sobre Derecho del Trabajo, Trillas, México, 1988.

CHIOVENDA, Giuseppe, La Acción en el Sistema de los Derechos, "Breve Antología Procesal", Ignacio Medina Lima, UNAM, México, 1973.

CARRO IGELMO, Alberto José, Curso de Derecho del Trabajo, segunda edición, España, 1991.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T.I, Porrúa, 1984.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, TII, Porrúa, México, 1974.

DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, V. IV., segunda edición, Depálma, Argentina, 1971.

DE POZZO JUAN, Manual Técnico Práctico de Derecho del Trabajo, Parte General, "Derecho Privado del Trabajo", segunda edición, Ediar, Argentina, 1967.

ESTRELLA CAMPOS, Juan, Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1970.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Guía Laboral 1994, MTSS, España, 1994.

MUÑOZ R, Roberto, Derecho del Trabajo, T.II, Porrúa, México, 1983.

MONTERO AROCA, Juan, El Proceso Laboral, Tecnos, España, 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. El Nuevo Procedimiento Laboral, Tecnos. España, 1990.

NAJARRO PONCE, Oscar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas, México, 1991.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Texto Universitario, México, 1971.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, tercera edición, Porrúa, México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, México, 1965.

Varios, Tratado de Derecho del Trabajo, T. 2, Astrea, Argentina, 1983.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Porrúa, México, 1995.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, Segura, España, 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada, Climent Beltran, Esfinge, México, 1995.

LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL Y SU JURISPRUDENCIA, comentada por Carlos Rodríguez, Deves, España, 1994.

HEMEROGRAFÍA

CASTORENA J., Jesús, La Integración Social del Trabajador Mexicano, Revista Mexicana del Trabajo, 62ª edición, julio-agosto, 1963.

MENENDEZ PIDAL, Juan, Derecho Social Español, Revista del Derecho Privado, España, 1983.