

707

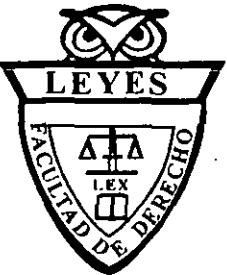


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA INCOMPARECENCIA DE LA PARTE
ACTORA EN LA RECONVENCION.**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
LUIS FELIPE PEREZ MENDEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA

294707

200/



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ FACULTAD DE DERECHO
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.

Muy distinguido señor director:

El alumno LUIS FELIPE PEREZ MENDEZ, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada LA INCOMPARECENCIA DE LA PARTE ACTORA EN LA RECONVENCION, bajo la dirección del Lic. LUIS MONSALVO VALDERRAMA, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno de referencia.

A t e n t a m e n t e

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 9 de marzo de 2000.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la secretaria General de la Facultad.

**A DIOS POR DARME LA FORTALEZA E INTELIGENCIA
PARA LOGRAR MIS METAS, QUE PROMETO SIEMPRE
ESTARÁN ENCAMINADAS EN SERVIR A MIS SEMEJANTES.**

**A TI MADRE POR EL INMENSO AMOR INCONDICIONAL
QUE ME HAS DADO EN TODOS LOS MOMENTOS DE MI VIDA,
POR QUE TU EJEMPLO ES MI GRAN ENSEÑANZA. TE AMO MAMA.**

**A MI GRAN MUSA, MI ESPOSA, POR LOS BELLOS MOMENTOS
QUE HEMOS PASADO JUNTOS, ASÍ COMO POR TODO EL AMOR,
COMPENSIÓN Y APOYO QUE DAS, TE AMO ANGÉLICA**

**A MIS HERMANOS
RICARDO, JOSÉ LUIS Y JORGE LUIS
POR TODO EL CARIÑO, PROTECCIÓN Y GRAN EJEMPLO
QUE A LO LARGO DE MI VIDA ME HAN DADO. LOS ADMIRO.**

**A MI PADRE DONDE QUIERA QUE ESTÉS
POR TODA LA AYUDA Y ALEGRÍA QUE SIEMPRE
NOS BRINDASTE A TODA LA FAMILIA. SIEMPRE TE RECORDARE.**

**A MI ABUELA MARGARITA
POR TODOS LOS BELLOS MOMENTOS QUE PASAMOS
JUNTOS Y POR TODAS LAS ENSEÑANZAS QUE ME HERDASTE
AL COMPARTIRME TUS SABIOS CONSEJOS NUNCA TE OLVIDARE. +**

**A NUESTRA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
QUE ME ENORGULLEZCO DE PERTENECER A ELLA..**

A MIS AMIGOS POR SU AMISTAD Y APOYO QUE ME HAN BRINDADO

**A TODOS MIS MAESTRO, POR LA GRAN MISIÓN QUE CON
PROFESIONALISMO Y CARIÑO A LA DOCENCIA REALIZAN CADA DÍA.**

**A MI MAESTRO
LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA.
POR TODO EL APOYO QUE ME BRINDO
EN LA REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO
CON ADMIRACIÓN.**

**A MI GRAN MUSA, MI ESPOSA, POR LOS BELLOS MOMENTOS
QUE HEMOS PASADO JUNTOS, ASÍ COMO POR TODO EL AMOR,
COMPRENSIÓN Y APOYO QUE DAS, TE AMO ANGÉLICA**

**A MIS HERMANOS
RICARDO, JOSÉ LUIS Y JORGE LUIS
POR TODO EL CARIÑO, PROTECCIÓN Y GRAN EJEMPLO
QUE A LO LARGO DE MI VIDA ME HAN DADO. LOS ADMIRO.**

**A MI PADRE DONDE QUIERA QUE ESTÉS
POR TODA LA AYUDA Y ALEGRÍA QUE SIEMPRE
NOS BRINDASTE A TODA LA FAMILIA. SIEMPRE TE RECORDARE.**

**A MI ABUELA MARGARITA
POR TODOS LOS BELLOS MOMENTOS QUE PASAMOS
JUNTOS Y POR TODAS LAS ENSEÑANZAS QUE ME HERDASTE
AL COMPARTIRME TUS SABIOS CONSEJOS NUNCA TE OLVIDARE. +**

**A NUESTRA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
QUE ME ENORGULLEZCO DE PERTENECER A ELLA..**

A MIS AMIGOS POR SU AMISTAD Y APOYO QUE ME HAN BRINDADO

**A TODOS MIS MAESTRO, POR LA GRAN MISIÓN QUE CON
PROFESIONALISMO Y CARIÑO A LA DOCENCIA REALIZAN CADA DÍA.**

**A MI MAESTRO
LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA.
POR TODO EL APOYO QUE ME BRINDO
EN LA REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO
CON ADMIRACIÓN.**

LA INCOMPARECENCIA DEL ACTOR EN LA RECONVENCION

INTRODUCCION.

CAPITULO I. MARCO CONCEPTUAL.....	1
1.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	3
1.2 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	6
1.3 PROCEDIMIENTOS LABORALES.....	18
1.4 LA REBELDIA DE LAS PARTES.....	47

CAPITULO II ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

2.1 LEYES DEL TRABAJO ANTERIORES A 1931.....	52
2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	62
2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	66
2.4 REFORMAS PROCESALES DE 1980.....	69

CAPITULO III EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL VIGENTE.

3.1 SU UBICACIÓN DENTRO DE LA LEY.....	72
3.2 LAS PARTES DEL PROCEDIMIENTO EN EL PRINCIPAL Y EN LA RECONVENCION.....	79
3.3 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN EL PRINCIPAL Y EN LA RECONVENCION.....	83

CAPITULO IV CONSECUENCIAS DE LA INCOMPARECENCIA DE LA PARTE ACTORA EN LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO EN EL PRINCIPAL Y EN LA RECONVENCION.

4.1 INCOMPARECENCIA DEL ACTOR EN LA ETAPA.....	89
A) CONCILIATORIA.....	89
B) DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	92
C) OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.....	94
4.2 OPINIONES DOCTRINALES.....	95
4.3 NUESTRA OPINION.....	98
4.4 PROYECTO DE LEY.....	104
CONCLUSIONES.....	106
BIBLIOGRAFIA.....	111

INTRODUCCION

Constituye un orgullo para nuestra nación haber sido la primera en el mundo en contemplar en su carta magna los derechos fundamentales de los trabajadores, estableciendo en su artículo 123 una serie de normas proteccionistas y reivindicatorias de la clase trabajadora con el fin de nivelar la desigualdad existente entre dicha clase y la patronal, normas que a su vez han sido plasmadas en las leyes reglamentarias del citado artículo, en especial en la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, no nos podemos conformar con ser los innovadores de una justicia social legislada, ya que nuestra actual legislación laboral ha sido rebasada en muchos aspectos por nuestra realidad social y la misma adolece de una serie de defectos que impiden que se logre la verdadera función para la cual fue creada, por lo que mas bien, nos debemos dar a la tarea de luchar por la renovación de nuestra Ley Laboral, incluyendo sus normas procesales, con el fin de hacer mas efectiva la protección y tutela de los trabajadores, así como la reivindicación de sus derechos, logrando además la creación de una Ley acorde con nuestro actual entorno social y económico.

Es por ello que en el presente trabajo pretendemos analizar la existencia de algunas disposiciones, sobre todo en materia procesal que a nuestro juicio, deberían ser modificadas en nuestra Ley Federal del Trabajo, por considerar que éstas mas que ser protectoras de la clase débil, en muchas ocasiones la dejan en estado de indefensión frente a la clase patronal, como acontece en el supuesto específico que se analizará en esta tesis y que es la situación jurídica en la que se encuentra el actor que no estando presente ni legalmente representado en la Etapa de Demanda y Excepciones, es reconvenido por su contraria, quien debido a la inadecuada regulación que

sobre la figura de la reconvencción existe en la Ley Laboral, al no establecer el procedimiento que se debe llevar a cabo ante tal circunstancia, podría en un momento dado colocarse en desventaja frente a su contraparte, ya que la ley se limita a señalar únicamente en la fracción VII de su artículo 878 las conductas que puede llevar a cabo el actor que es reconvenido, siendo éstas el contestar en ese instante la reconvencción planteada en su contra, o bien, solicitar la suspensión de la audiencia, sin tomar en cuenta que si el actor no se encuentra presente al momento de ser reconvenido, estará imposibilitado para llevar a cabo cualquiera de esas dos actitudes, lo que podría originar que la autoridad laboral, basándose en lo que establece el citado precepto, así como en diversas normas que regulan el procedimiento, tenga por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, violando con ello la garantía de audiencia que consagra el artículo 14 constitucional, así como uno de los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, el de Paridad Procesal.

Es por ello que a manera de propuesta, consideramos necesario se modifiquen los artículos 878 en su fracción VII y 879, en la forma y por las consideraciones que se expresarán en el capítulo cuarto de la presente tesis.

De tal modo, a fin de que exista una mejor comprensión de nuestras conclusiones, consideramos importante en nuestro primer capítulo hacer referencia a una serie de conceptos ligados con el tema en estudio.

Posteriormente en los siguientes capítulos se abordan los antecedentes del Procedimiento Ordinario Laboral, para lo cual será necesario estudiar las legislaciones laborales que a lo largo de la historia han existido en nuestro país, haciendo un análisis comparativo de la forma en la que se ha regulado dicho procedimiento y así, al llegar al estudio de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, analizar la ubicación del Procedimiento Ordinario dentro de la misma, las etapas y las partes que integran e intervienen en dicho

procedimiento, tanto en el principal como en aquellos casos en que existe reconvención, esto por estar íntimamente ligado con el tema a tratar, para sí finalmente en el último capítulo, tomando en cuenta el análisis que a lo largo del presente trabajo se haga sobre la regulación que existe en la Ley Laboral acerca de la figura de la reconvención y la serie de violaciones y perjuicios que esta origina a la parte trabajadora, emitir nuestras opiniones y propuestas al respecto, con la finalidad de que las mismas puedan servir para el mejoramiento de nuestra Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I. CONCEPTOS GENERALES.

El presente capítulo tiene por objeto entender claramente el significado de aquellas figuras jurídicas que utilizaremos durante el desarrollo de esta tesis, por lo que daremos su definición, partiendo de los conceptos y definiciones que sobre las mismas han emitido los diversos estudiosos de la materia.

Primeramente, nos ocuparemos de una figura jurídica que esta íntimamente relacionada con el Derecho Procesal del Trabajo, nos referimos al proceso.

El proceso es la forma heterocompositiva de dar solución a los conflictos, tal solución es pronunciada por una persona ajena al conflicto, a diferencia de otras formas que de acuerdo a Cipriano Gómez Lara, son además de la heterocompositiva, las siguientes:

La autotutela, en la que una de las partes en conflicto trata de darle solución al mismo, imponiéndose por su inteligencia o destreza, etc. Otra es la autocomposición, en la que las partes en conflicto tratan de darle solución al mismo; a su vez, dicho autor la subdivide en unilateral o bilateral:

La autocomposición unilateral, en la que se encuentra el desistimiento, ya sea de la demanda, de la instancia, o de la acción, y el allanamiento. La autocomposición bilateral, en la cual encontramos la conciliación.

Finalmente, el jurista Cipriano Gómez Lara contempla a la heterocomposición como la forma de resolver conflictos mas evolucionada e institucional, en la cual la solución la da un tercero ajeno al conflicto el cual es imparcial, ubicando dentro de esta figura al arbitraje y al proceso.¹

Actualmente el proceso es el medio que ofrece mayor eficacia y probabilidades de solución de conflictos ya que gracias a esta figura se ha encontrado un método mas justo y pacífico, acabando con principios rudimentarios, violentos e inhumanos que en el pasado se empleaban, por citar algunos ejemplos mencionaremos el caso en que una persona sé hacia justicia por su propia mano (autotutela, ley del talión, es decir ojo por ojo, diente por diente).

Desde el punto de vista gramatical, podemos definir al proceso como una sucesión de actos, vinculados entres sí respecto de un objeto común.

Como parte de las funciones del Estado, el proceso resulta muy necesario e indispensable, ya que resulta inimaginable que en algunos casos no sea el estado el que resuelva, siendo este el medio por el cual el Estado cumple con su deber de prestar servicio judicial.

Para el profesor Carlos Arrellano García "el proceso es él cumulo de actos, regulados normativamente, de los sujetos que intervienen ante un órgano del Estado, con facultades jurisdiccionales, para que se aplique las normas jurídicas a la solución de la controversia o controversias planteadas."²

¹ Cfr. GOMEZ LARA, Cipriano Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Trillas. México. 1985. pp. 18 y 19.

² A RELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Porrúa. México. 1980. p. 9.

Néstor de Buen refiere que "el proceso es en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea del proceso envuelve pues, por una parte, la continuidad; de la otra destaca su propósito que, en términos generales es la procuración de la justicia o de la seguridad jurídica."³

Del análisis de las definiciones antes citadas, podemos llegar a la conclusión de que la finalidad del proceso es precisamente la obtención de una sentencia emitida por un órgano jurisdiccional que ponga fin a un conflicto de intereses evitando así que las partes que están en controversia, intenten arreglar sus problemas y hacer respetar sus derechos por la fuerza, imponiéndose a la razón y a la justicia, alterando además la paz social.

Por nuestra parte, podemos definir al proceso como el conjunto de actos indispensables que realizan las partes tendientes a la solución de un derecho controvertido, inclusive hasta su ejecución, mediante la intervención de un órgano jurisdiccional.

Una vez que ha quedado claro lo que es el proceso, toca el momento de definir lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, tema de nuestro siguiente apartado.

1.1.- Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo surge en los últimos años como una nueva rama de la ciencia jurídica, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera del proceso laboral, pero dotada de un vigor que solo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Al tratarse de una nueva

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990. pag. 15.

materia, es basta en definiciones, en las que se tratan de sintetizar su esencia y función. Algunas de estas definiciones han aportado amplios valores para quienes se adelantan al estudio del Derecho Procesal del Trabajo, tomando en cuenta que resultan de utilidad para el tema que estamos desarrollando, citaremos algunas de estas, sin dejar de advertir que de una manera sobresaliente lo han definido.

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

Alberto Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como "un conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e intersindicales."⁴

Para Francisco Ross Gamez el Derecho Procesal del Trabajo "es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales."⁵

Luigi de Lilata, define al Derecho Procesal del Trabajo como "la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del

⁴ TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo . Quinta edición. Pomúa. México. 1980. pág. 74.

⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Pomúa, México 1975. pág. 76.

derecho del trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes, en todo procedimiento concerniente a la materia del trabajo.”⁶

Rafael de Pina concibe al Derecho Procesal del Trabajo como una rama del derecho procesal que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidad y métodos científicos.⁷

Por nuestra parte consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo surge ante la necesidad de contemplar dentro del derecho una rama específica y especializada, encargada de todo lo relacionado con los conflictos obrero - patronales.

Tomando en cuenta las definiciones que con anterioridad hemos citado, podemos definir al Derecho Procesal del Trabajo como aquella rama del derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional de los tribunales del trabajo, aplicando las normas laborales con el fin de resolver conflictos obrero - patronales de cualquier carácter, manteniendo con ello la preservación del orden jurídico, económico y social.

Con el objeto de tener una visión más amplia del Derecho Procesal del Trabajo, consideramos importante determinar también su naturaleza jurídica.

El determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal de trabajo significa ubicar a la materia en el lugar que le corresponda dentro de la

⁶ LUIGI DE LITALA, *Diritto Processale del Lavoro*, Unione Tipografico. Editrice Torinese. 1933. Pág. 18. Además Derecho Procesal del Trabajo. Traducción de Santiago Senties Melendo, II, Buenos Aires, 1949, pág. 25.

⁷ DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas. México. 1952. Pág. 8.

clasificación del derecho. Diversos tratadistas se han dado a la tarea de determinar si pertenece al derecho público, privado o al derecho social.

Consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo podría pertenecer al derecho público, en atención a la intervención primordial del Estado, en pleno ejercicio de su soberanía, ejercitada mediante el poder judicial. Pero de igual forma creemos que al tener una condición y un carácter eminentemente social, característica que adquirió sobre todo con las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo, vigentes desde el primero de mayo de 1980, ya que a partir de las mismas los tribunales laborales ejercen una función tutelar en beneficio de los trabajadores, con el fin de aminorar las desigualdades que existen por razones tanto económicas como culturales entre la clase trabajadora y la patronal, es por ello que consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo podría pertenecer al derecho social.

Resumiendo, podríamos decir que de acuerdo a las características que tiene el Derecho Procesal del Trabajo, no es posible clasificarlo exclusivamente como perteneciente al derecho público o como derecho social, ya que reúne características de los dos, por las razones ya expuestas.

1.2.- Principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo, se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía, distinguiéndolo de otras ramas.

Para Eduardo Pallares, tales principios son aquellos que determinan la finalidad del proceso laboral, las reglas que deben seguir al tramitarlo y la correcta manera de interpretar y aplicar las normas procesales⁸

Nuestra Ley Laboral contempla la mayoría de los principios del Derecho Procesal del Trabajo, así en su artículo 685 a la letra dice:

"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."

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

Cabe mencionar que así como el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo contempla algunos principio procesales, existen algunos mas recogidos en la misma, los cuales se encuentran en diversos preceptos que con posterioridad referiremos.

Con la finalidad de tener un mayor entendimiento acerca de los principios generales del derecho procesal de trabajo, realizaremos por separado un breve análisis de cada uno de ellos.

⁸ PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Porrúa. México 1968. Págs. 94 y 95.

A) Principio de Publicidad.

El principio de publicidad lo contempla nuestra ley laboral en el artículo 720 que dispone que las audiencias serán públicas, lo que significa que las partes tienen el derecho a presenciar todas las audiencias o diligencias, incluso cualquier persona, aunque no este vinculada con la relación jurídica procesal.

Al respecto Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck, nos dicen que la publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, y al establecerlo en nuestra ley, el legislador ha querido que las partes y el público influyeran con su presencia, para que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.⁹

En la práctica, la única audiencia que no es pública es la de resolución. Esto se debe a diversas razones de conveniencia general, pues en atención a los innumerables negocios que tienen que resolver diariamente, en lugares inadecuados, distraería la atención de los miembros de la Junta. Ahora bien la ley contempla la posibilidad de reservarse la autorización para presenciar una audiencia al contemplar en su artículo 720 lo siguiente: "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."

B) Principio de Gratuidad.

El proceso en el derecho laboral se encuentra exento del pago de costas judiciales. El artículo 17 constitucional en su párrafo segundo establece:

⁹ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo M. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas. México. 1986. pág. 23.

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

Tal y como nuestra carta magna establece dicho principio, de igual forma lo recoge el artículo 685, antes citado, al contemplar que el proceso del derecho del trabajo será gratuito, en consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de la actividad jurisdiccional.

Asimismo, el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, en una forma genérica contempla dicho principio, pues dispone: “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno.”

Juan B. Climent Beltrán considera que el principio de gratuidad también opera en favor de los trabajadores en aquellos casos de adjudicación de bienes en un remate, ya que esta deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales, según lo establece el artículo 975 en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo.¹⁰

Un ejemplo claro de gratuidad en favor del trabajador es aquel en el que la Junta le nombra perito, por carecer éste de medios económicos para proporcionarlo, lo anterior, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 824 de la ley laboral.

¹⁰ CFR. CLIMENT BELTRAN. Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989. Pág. 84.

C) Principio de Inmediatez.

El principio de inmediatez consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben establecer un contacto personal con las partes, esto es que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad, tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias que se susciten durante el procedimiento. Conforme a las últimas reformas procesales, el legislador hizo extensivo este principio a las mismas partes en conflicto, ya que en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo establece "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.

D) Principio de Oralidad.

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones y defensas ante la autoridad, por ello se le ubica como predominantemente oral.

El principio de predominio de oralidad en el proceso laboral es recogido en el artículo 685 que establece que "el proceso laboral es preponderantemente oral", esto, se confirma en diversos artículos de la ley, de tal modo, los artículos 713, 876, 878 disponen que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes en el proceso. De todo lo anterior se deduce que por dicha característica predomina la palabra hablada sobre la escrita, pero esto no necesariamente quiere decir que no exista nada escrito en el procedimiento laboral, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral,

debido simplemente a la necesidad de la constancia escrita que resulta indispensable, pues sería imposible que el Juzgado pudiera conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

Por otra parte, Alberto Trueba Urbina explica que la doctrina y la historia nos muestran, en relación con la forma de la actividad procesal dos tipos de proceso.

I) El proceso escrito.

II) El proceso oral.

Sin embargo dice muy acertadamente el mencionado jurista que todo proceso moderno es mixto y agrega que este se clasifica de oral o escrito, conforme a la importancia que en el mismo se da a la oralidad o a la escritura.

El Proceso del Trabajo es el más moderno de los procesos, es oral y escrito, pero predomina en él la oralidad sobre la escritura, por lo que debe clasificarse de oral.¹¹

Por nuestra parte, consideramos que este principio busca que el proceso laboral sea más sencillo y rápido, asimismo contribuye para que exista un contacto más personal entre las partes del proceso e incluso con los miembros de la Junta.

Por último, consideramos importante dejar bien claro en cuanto a la predominancia de la oralidad no debemos entenderlo o confundirlo con relación a la cantidad de palabras escritas exhibidas el mismo o dictadas en forma oral en las audiencias o comparencias del juicio, sino más bien debemos entender que el procedimiento laboral es predominantemente oral en cuanto a la importancia que

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. pág. 257.

en el mismo tiene la palabra hablada que los litigantes hacemos valer desde la comparecencia al juicio así como en todos aquellos actos procesales en los cuales es indispensable que nuestras manifestaciones ante la autoridad sean en forma oral.

E) Principio de Instancia de Parte.

Este principio no es exclusivo del proceso laboral, ya que se da en los diversos procesos; consiste en que la autoridad judicial no puede intervenir o iniciar un procedimiento o ejercer su jurisdicción si no es estimulada por la parte actora, o sea, no puede actuar de oficio, siendo necesario la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe.

F) Principio de Concentración.

De acuerdo con la naturaleza jurídica del Derecho Laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

Esta característica o principio de concentración consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia, lo cual trae como ventaja una mayor economía procesal, así como el impulso del procedimiento.

Un claro ejemplo de la preocupación que el legislador ha tenido en buscar la forma de simplificar el proceso laboral con el único fin de volverlo mas pronto y eficaz, han sido las reformas que a lo largo de la historia ha tenido nuestra ley laboral; Conforme a la ley de 1970 el procedimiento laboral se

desarrollaba en tres audiencias: de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento de pruebas y de recepción de pruebas. A partir de las reformas procesales del primero de mayo de 1980, sólo se llevan a cabo una audiencia: la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

El principio de concentración se encuentra contemplado fundamentalmente en los siguientes artículos.

El artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo establece que "los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta ley."

El artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo señala "cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el proceso de inmediato. Cuando se trate de nulidad competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

El segundo párrafo del artículo 686 dispone que "las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones".

Con los artículos transcritos con anterioridad se hace notar la voluntad por parte del legislador de que el proceso laboral sea pronto y más eficaz, evitándose las dilaciones procesales.

G) Principio de Sencillez.

El Derecho Procesal Laboral se caracteriza por ser menos formalista, por su aparente sencillez y simplicidad ante el derecho procesal común. Estas características han permitido a los trabajadores el acceso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que como lo establece el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, es suficiente señalar en el escrito inicial de demanda lo que se pide, fundando dichas pretensiones en los hechos narrados en el escrito, es decir, que bastará la exposición de los hechos que justifiquen las prestaciones pretendidas por el actor, resultando innecesario señalar los preceptos legales en que funda su acción, es decir que no se requiere saber el derecho para ejercitar su acción.

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 formularios tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho, se busca que la historia que necesariamente tiene que constar en las distintas fases del proceso, sea clara breve y despejada de expresiones retóricas rimbombantes y formulismos incipientes y tediosos.

El legislador congruente con esta característica, solo impone una formalidad especial para las actuaciones procesales y la misma se encuentra contenida en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en que toda actuación judicial deberá ser autorizada por el secretario de acuerdos, lo que constará en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

H) Principio de Suplencia de la Deficiencia de la Queja.

En el artículo 685 segundo párrafo, se establece el principio de suplencia de la deficiencia de la queja, el cual a la letra dice:

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

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas distintas que son cuando la demanda sea incompleta y cuando la misma sea obscura o vaga.

En la primera situación; la de que la demanda sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las pretensiones que de acuerdo con la ley, deriven de la acción intentada por el trabajador, en este caso, la Junta en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando todas aquellas pretensiones que por ley correspondan y que omitió demandar el trabajador.

La segunda situación es la que se desprende del artículo al que nos remite el 685 y que a la letra dice:

Artículo 873.- “...Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en el caso de que notare alguna irregularidad en el escrito

de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Al respecto, Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales opinan: "La deficiencia de la queja tiene dos aspectos que son: la falta de algo y la imperfección, y por ende, suplir dicha deficiencia es completarla, remediar una carencia y perfeccionarla; sin que para ello signifique que las Juntas puedan alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada."¹²

El profesor José Davalos Morales indica que la substanciación de la deficiencia de la demanda se presenta en los siguientes momentos:

1. La junta debe suplir la demanda en el momento de admitirla. (Segundo párrafo del artículo 685).

2. Si se observan irregularidades en la demanda, así si el trabajador ejercitara acciones contradictorias, la Junta al admitirla, señalará al trabajador los defectos y contradicciones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un plazo de tres días. (Segundo párrafo del artículo 873).

3. En la etapa de demanda y excepciones, si el trabajador no ha enmendado su demanda, se le prevendrá para que lo haga en ese momento, ya que no podrá hacerlo después (artículo 878 frac. III).

4. Antes de que opere la caducidad por falta de promoción por parte del actor trabajador, la Junta, en los términos del artículo 772, ordenará que se le requiera para que promueva, apercibiéndolo de que si no lo hace operará la caducidad que se establece en el mismo artículo.¹³

¹² TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Ob. cit. pp. 25 y 26.

¹³ DAVOS MORALES, José. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. México. 1985. Pag. 32.

El profesor Francisco Córdoba Romero opina que esta característica o principio modifica sustancialmente la esencia misma del derecho procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte, además sostiene que dicha característica rompe con el conocido principio de igualdad o paridad procesal e inclusive pone a la autoridad en el campo de la parcialidad, al actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora.¹⁴

Por nuestra parte, no participamos de la anterior opinión, ya que consideramos que para que exista paridad procesal en el derecho procesal laboral es necesario proteger a la clase más débil, esto tomando en cuenta la gran diferencia que en la mayoría de los casos existe tanto económica como cultural entre la parte actora que casi siempre es la trabajadora y la parte demandada que casi siempre es la patronal.

I) Principio de Paridad Procesal.

Este sin duda es uno de los más importantes y fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo.

Este principio consiste en que en el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual, dicho de otra forma, implica que el actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y de defensa.

Las opiniones que con respecto a este principio han esbozado los diversos juristas a lo largo de la historia se encuentran divididas; los defensores del mismo lo consideran necesario e indispensable para que exista una buena administración de justicia. Los opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales, porque los patrones y los trabajadores no tienen los mismo recursos

¹⁴CORDOBA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera reimpresión. Cárdenas Editor y distribuidor. México. 1991. pág. 13.

culturales y económicos y sostienen que la verdadera parcialidad procesal está en tratar desigual a los desiguales.

1.3.- Procedimientos Laborales.

A continuación nos referiremos brevemente a los diversos procedimientos que contempla la nuestra Ley Federal del Trabajo, siendo los siguientes:

- a. Procedimiento ordinario.
- b. Procedimiento de ejecución.
- c. Procedimiento de embargo.
- d. Procedimiento de remate.
- e. Procedimiento de tercerías y preferencia de créditos.
- f. Procedimientos paraprocesales o voluntario
- g. Procedimientos especiales.
- h. Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
- i. Procedimiento de huelga.

a.- Procedimiento Ordinario.

Este procedimiento se encuentra ordenado en los artículos que van del 870 al 891 de la ley de la materia, artículos que son aplicables para resolver los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes o unidad receptora, la cual la turnará al pleno o

a la Junta Especial que le corresponda el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta. (Art. 871).

El pleno de la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, dictará acuerdo en el cual señalará el día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. (Art. 873). En la práctica debido a la carga de trabajo que en la actualidad tienen las Juntas no es posible que se cumpla con precisión el término antes citado para la celebración de la primera audiencia.

Ahora bien, en el mismo acuerdo arriba referido, se ordenará se notifique a las partes personalmente, lo cual deberá hacerse cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia, notificación que se hace por conducto del actuario designado por la Junta Especial, el cual deberá entregar al demandado una copia cotejada de la demanda, así como del auto admisorio, en el que se indica la fecha de la celebración de la audiencia. En todo caso se notificará al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y, por perdido su derecho de ofrecer pruebas, esto si a pesar de haber sido notificado con diez días o más de anticipación no comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Si se tratare de un trabajador, la Junta al momento de emitir el auto admisorio, haciendo valer el principio de suplencia de la deficiencia de la queja que ya hemos visto con anterioridad, deberá mejorar la demanda en los términos del artículo 685, o si se notare alguna irregularidad o si estuviere ejerciendo acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (art. 873).

Es importante señalar que la falta de emplazamiento de alguno de los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados; ahora bien, lo mismo parará si aún estando notificadas las partes dicha notificación no se hacen con diez días de anticipación a la audiencia inicial, por lo que aún siendo válida la notificación, de todas maneras resulta ineficaz.

Cuando la audiencia debe diferirse por falta de notificación de alguna de las partes, la que concurre a ella, quedará notificada de la nueva fecha en el momento de la audiencia. Las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, se les hará la notificación respectiva por boletín o en estrados de la Junta. A las que no hubieren sido notificadas personalmente, se les hará la notificación precisamente de esa manera, en forma personal.

La audiencia inicial o de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de prueba; se divide en tres etapas que son precisamente las que se desprenden de su nombre.

Etapa de conciliación.

Etapa de demanda y excepciones.

Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

A continuación nos referiremos a cada etapa, para su análisis y comentario.

Etapa de Conciliación.

En esta etapa la Junta debe procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten llegar a un arreglo conciliatorio, en la práctica esta etapa es muy corta y no se le ha dado la importancia que merece, particularmente porque en las juntas se atienden un número considerable de juicios, lo cual origina que los funcionarios de dichas Juntas no tengan ni el tiempo ni el espíritu para tratar de convencer a las partes. Es más, en muchas ocasiones es la propia mecanógrafa de la Junta la que ocupando el lugar del auxiliar, trata de exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo.

Sin embargo, la ley exige la presencia del personal de las partes ante la Junta en esta etapa, sin abogados patronos, asesores o apoderados, pero en la práctica esto no se da, ya que por lo regular éstos últimos siempre están presentes, tratando de influir en sus clientes.

Ahora bien, si las partes insisten en sus diferencias, no obstante la exhortación que la Junta les hizo, se dictará un acuerdo en el que se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, lo mismo sucederá si alguna o ninguna de las partes concurre a esta etapa, pero en este caso se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Cuando las partes llegan a un arreglo, de acuerdo a la fracción tercera del artículo 876 "se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo...", de lo cual se desprende que cuando se llega a un arreglo que pone fin al conflicto, este se puede hacer mediante un convenio.

Etapa de Demanda y Excepciones.

En el artículo 878 se marca con precisión los diferentes momentos de esta etapa, de acuerdo al citado artículo, al iniciarse el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes por segunda ocasión para que intenten llegar a un arreglo, lo cual por lo regular no sucede nunca, por las razones ya mencionadas con anterioridad y, si las partes persisten en su negativa, dará el uso de la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda, quien deberá ratificarla, aclararla o modificarla en ese momento. Si se tratara del trabajador y este no cumpliera con los requisitos emitidos o no subsanará las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta aplicando el principio de la deficiencia de la queja, lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta y ratificada la demanda del actor, la parte demandada procederá en su caso a dar su contestación a ella, lo cual lo podrá hacer en forma oral o por escrito, en el segundo caso estará obligado a entregar a su contraparte copia simple de su escrito de contestación, ya que si no lo hace, la Junta expedirá a su costa dicha copia.

En su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensa, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, incluso aquellos que hayan sido aclarados, modificados o aumentados por el actor en la audiencia, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore por no ser propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes; es en este momento cuando el demandado puede reconvenir al actor en tal caso, el actor procederá a dar contestación a dicha reconvencción, o bien, podrá solicitar a la Junta que señale fecha para la continuación de la audiencia dentro de los cinco días siguientes, en la que producirá su contestación a la reconvencción planteada.

Por último, la fracción VIII del artículo 878 indica que al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas y si las partes está de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción. Asimismo, el artículo 879 establece que la audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes, señalando claramente que si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda o escrito inicial y para el caso de que sea el demandado el que no comparezca, por ese solo hecho la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Es precisamente en esta etapa del procedimiento en donde aparece o se contempla la figura de nuestro estudio, la incomparecencia de la parte actora en la reconvención.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El artículo 880 de la ley de la materia contempla las normas que regulan el desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Primeramente la parte actora ofrecerá sus pruebas, las cuales deberán guardar relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá las de su parte, las cuales desde luego también deberán guardar relación con los hechos controvertidos y en el supuesto de que le haya tenido la demanda por contestada en sentido afirmativo, tendrá la posibilidad de ofrecer pruebas en contrario, es decir las encaminadas a demostrar que no es patrón del actor, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda; Acto seguido pasara a objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora.

Hecho lo anterior, la parte actora objetara las pruebas ofrecidas por la demandada, pudiendo ambas partes ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por su contraparte y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. De igual forma, en el supuesto de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los diez días siguientes, esto con el fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes.

Una vez que las partes ofrecieron sus pruebas y objetaron las de su contraparte, la Junta inmediatamente resolverá sobre la admisión y desechamiento de las mismas, salvo en aquellos casos en que la Junta se reserva. El acuerdo que las admita, señalará día y hora para su desahogo, lo que en teoría deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y en su caso ordenará se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente.

Desahogadas todas las pruebas, las partes podrán si así lo desean, formular sus alegatos, lo que podrá hacerse oralmente, en la misma audiencia o bien a petición de ambos solicitar un término para formularlos por escrito.

Al concluir el desahogo de pruebas y formulados los alegatos de las partes, previa la certificación de la Secretaría de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de la Junta, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, el cual deberá contener todas las características que indica el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo. De tal proyecto se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, los cuales realizarán

la discusión y votación del mismo y una vez que sea aprobado sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo.

En el caso de que al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado y en esos casos el resultado se hará constar en acta.

b.- Procedimiento de Ejecución.

El procedimiento de ejecución se lleva a cabo cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje ya ha emitido un laudo que pone fin al conflicto que le fue planteado, es también aplicable a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas. La ejecución tiene por objeto el dar cumplimiento a los laudos emitidos.

El artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo establece que la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento del derecho o el pago de la cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esto, la cuantificación en el mismo. Por lo anterior se desprende que la intervención de las Juntas en los juicios no concluye al momento de dictar el laudo que resuelve el conflicto, sino que va mas allá, debiendo realizar todos los actos necesario para hacer valer y ejercitar lo que han juzgado, observando todas las medidas necesarias para su ejecución pronta y expedita.

El artículo 941 de la ley laboral establece que cuando el laudo deba ser ejercitado por el presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto el cual contendrá las inserciones necesarias, inclusive se le darán las facultades necesarias para hacer uso de las medidas de apremio convenientes en el caso de existir oposición a la diligencia de ejecución.

De acuerdo a la ley, los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación; pudiendo las partes convenir en las modalidades de como se va a dar dicho cumplimiento.

El Procedimiento de Ejecución contiene tres fases que a continuación trataremos y que son:

Requerimiento de pago.

El embargo.

El remate.

c.- Procedimiento de Embargo.

Una vez que haya transcurrido el término de 72 horas señalado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 945, el Presidente de la Junta, a petición de la parte interesada, esto es la que obtuvo el fallo a su favor, deberá dictar un auto de requerimiento y embargo.

De acuerdo a lo que establece el artículo 951 de la ley, en la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observaran las normas siguientes:

I.- Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el Actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de la ley de la materia.

II.- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente.

III.- El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo.

IV.- El actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

V.- Si ninguna persona esta presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado, y

VI.- El actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

El actuario podrá embargar cualquier bien con excepción de los que menciona el artículo 942 de la Ley Federal del Trabajo, como son los que constituyen el patrimonio de la familia; los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable; la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de la empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades; el derecho de usufructo, pero no los frutos de este; los derechos de uso y de habitación entre otros.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse, el actuario considerando lo que le expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo y se les dará preferencia a aquellos que sean de más fácil realización.

La ley establece que cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario encargado deberá trasladarse al lugar donde la parte que embargará le manifieste

que se encuentran y, previa identificación que haga de dichos bienes, trabara el embargo.

Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables, inmediatamente el actuario los pondrá a disposición del Presidente de la Junta correspondiente, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Si se tratare de bienes muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe quien traba el embargo, el depositario deberá indicar el lugar en el que quedarán los bienes embargados; el embargante en cualquier momento podrá solicitar, si así lo requiere, el cambio de depositario.

Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino que el importe del pago lo deberá hacer al presidente ejecutor, apercibiéndolo de doble pago en caso de desobediencia.

Si el embargo recae sobre bienes inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción del embargo en el Registro Público de la Propiedad. Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador, teniendo las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Podrá celebrar contratos de arrendamiento.

II.- Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos.

III.- Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble, cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo.

IV.- Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la ley de la materia previene.

V.- Presentar para autorización del presidente ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción.

VI.- Pagar previa autorización del presidente ejecutor, los gravámenes que reporta la finca.

VII.- Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del presidente ejecutor.

Es importante aclarar que el actor puede pedir la ampliación del embargo en los siguientes casos

I.- Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despacho ejecución o;

II.- Cuando se promueva una terceraía.

d.- Procedimiento de remate.

Para el Diccionario de la Real Academia, remate significa "adjudicación que se hace de los bienes que se venden en subasta o almoneda al comprador de mejor puja y condiciones." ¹⁵

¹⁵ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Tomo II. Vigésima edición. Madrid. 1984. Pág. 85.

Una vez que han sido embargados los bienes y la persona a la cual se le embargaron, no los libera pagando de inmediato el importe de la cantidad fijada en el laudo y gastos de ejecución, se procederá al remate de estos.

Avalúo de los bienes:

Tratándose de bienes muebles o inmuebles, el avalúo lo practicará un perito que será designado por el presidente de la Junta y el monto del avalúo servirá de base para el remate.

Tratándose de una empresa, el avalúo lo practicará un perito de Nacional Financiera, en todos los casos el embargante acreedor obtendrá y presentará a la Junta los certificados de gravámenes cuando se trate de bienes inmuebles o si los bienes de la empresa a rematar son inmuebles también.

Postura legal.

Por postura legal se entiende una propuesta de precio, y el que la formule deberá respetar el mínimo aceptable que establece el artículo 970 de la Ley Federal del Trabajo y que debe ser el precio que cubra las dos terceras partes del avalúo. La postura deberá hacerse por escrito acompañando un billete de depósito de la Nacional Financiera por el importe del diez por ciento de la puja.

Trámite de remate.

La tramitación del remate así como sus reglas generales se encuentran reguladas en el artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

a) Se llevará a cabo el día y hora anunciados, en el local de la Junta correspondiente.

b) El presidente de la Junta llevará a cabo el remate, auxiliándose de su secretario auxiliar.

c) El presidente concederá un término no mayor de treinta minutos que comenzara a partir del inicio de la diligencia, para recibir posturas.

d) El presidente calificará las posturas, esto quiere decir que examinará si cumplen con los requisitos fijados en la ley como son, haberlos presentado por escrito, con el certificado de depósito correspondiente y desechará aquéllas que no los cumplan, y concederá un minuto entre puja y puja.

e) El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la ley.

f) El presidente declarará fincado el remate al mejor postor.

Al igual que el procedimiento de embargo, el de remate por ningún motivo podrá suspenderse y cualquier cuestión que pudiera presentarse será resuelta por el presidente de la junta.

Es importante señalar que en el caso de que no se presenten postores, el actor podrá pedir que se le adjudiquen los bienes por el precio de la postura legal o solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas, y las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

La exhibición del precio.

El que haya sido declarado en el remate como adjudicatario, quedará obligado a exhibir el importe total de la postura dentro de los tres días siguientes, ya que de no hacerlo, la cantidad exhibida previamente se adjudicará al actor y se señalará nueva fecha para otra almoneda.

Cuando se haya exhibido el importe total del precio, el presidente declarara fincado el remate (esto significa que se tendrá por definitiva la adquisición en favor del adjudicatario), a partir de este momento el presidente, si alcanza con el precio obtenido, deberá cubrir inmediatamente al actor y a los demás acreedores el valor de sus créditos, para lo cual deberá tomar en cuenta el orden de preferencia que les corresponda y, si sobra dinero, este lo entregará al demandado.

Si los bienes rematados son bienes inmuebles se observará lo siguiente:

a) El anterior propietario entregará al presidente de la Junta toda la documentación relacionada con el inmueble, para que este a su vez lo entregue al adjudicatario.

b) Si el bien inmueble se le adjudica al trabajador, se le hará entrega libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación que le haga el Notario Público respectivo y si no lo hace; el Presidente lo hará en su rebeldía y, finalmente firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

Por último, consideramos importante hacer la siguiente observación, en la práctica ocasionalmente se llega al remate de los bienes embargados, ya que casi nunca tienen este desenlace.

e.- Procedimiento de tercerías y preferencia de créditos.

Procedimiento de tercerías.

Existen dos tipos de tercerías de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo: las tercerías excluyentes de dominio y las tercerías de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros ajenos al juicio.

Las tercerías de preferencia tienen por objeto el conseguir que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Tercería en el Diccionario de la Lengua Española significa "derecho que deduce un tercero entre dos o más litigantes, o por el suyo propio, o auxiliando y fomentando el de alguno de ellos."¹⁶

Las reglas que determinan el trámite de las tercerías son las siguientes:

I.- La tercería se interpondrá por escrito, anexando en el mismo él titulo en que se funde así como las pruebas pertinentes.

¹⁶ Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit. pág. 107.

II.- La Junta ordenará que la tramitación de la tercería se haga por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes en la que ofrecerán sus pruebas y una vez que sean desahogadas dichas pruebas la Junta dictará resolución.

III.- En cuanto al ofrecimiento y admisión de pruebas se estará a las reglas generales de los juicios ordinarios y especiales.

IV.- En caso de que la Junta declare procedente la tercería, ordenará el levantamiento del embargo o que se pague el crédito declarado preferente.

Es importante señalar que la tercería podrá ser presentada ante la autoridad exhortada que practicó el embargo y en estos casos el tercerista deberá señalar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante ya que de no hacerlo así, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

De igual forma, es conveniente mencionar que las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento, salvo en los siguientes casos:

- a) La tercería excluyente de dominio suspende el acto de remate.
- b) La tercería excluyente de preferencia suspende el pago del crédito.

Procedimiento de preferencia de crédito.

El procedimiento de preferencia de crédito se lleva a cabo de acuerdo a lo establecido en el artículo 979 de la ley laboral, cuando existiendo un conflicto individual o colectivo, los trabajadores accionistas de dichos conflictos solicitan a la junta que prevenga a las autoridades administrativas o jurisdiccionales en las cuales exista la tramitación de juicios encaminados a hacer

efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de que se lleve a cabo el remate o en su caso la adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, con el fin de que pueda hacer valer sus derechos. Lo anterior, dicho de otra forma significa que solicitan al presidente ejecutor que haga saber a las demás autoridades que hay un embargo preferente derivado de un crédito de trabajo y que, por lo tanto, el producto del mismo se destinará a pagar, en primer lugar, el crédito laboral.

De igual forma, El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo nos habla acerca de los derechos de preferencia de los créditos laborales sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía legal, los fiscales y los que sean en favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

El procedimiento de preferencia se hará en la forma siguiente:

Se solicitará por escrito ante la Junta concedora del juicio del que sea parte, indicándole en dicho escrito todas aquellas autoridades ante las cuales se estén sustanciando juicios en los que se puedan adjudicar o rematar bienes del patrón y que se estén tramitando ante autoridades judiciales, civiles, administrativas o de cualquier otra índole y una vez que la Junta ejecutora es informada, prevendrá a dichas autoridades, haciéndoles saber que los bienes embargados son preferentes al pago de un crédito laboral, por lo que deberá, antes de rematar o adjudicar los bienes, avisar al trabajador titular de dicho crédito para que acuda a hacer valer sus derechos.

Cuando se trate de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al IMSS o al INFONAVIT, bastará con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del

patrón proceda de igual forma a notificar al trabajador, con el fin de que comparezca a deducir sus derechos.

Una vez que se ha dictado el laudo, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, remitiéndole copia certificada del laudo, con el fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados y si el patrón antes del remate o adjudicación hiciere el pago para librar sus bienes, deberá cubrirse primeramente con dicho pago el importe de los créditos laborales de lo que se hubiese hecho la prevención.

f.- Procedimientos paraprocesales o voluntarios.

El artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que el procedimiento paraprocesal se tramitará en aquellos asuntos que, por mandato de la ley o por su naturaleza jurídica, o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

Es conveniente aclarar que aunque no se trate de un proceso jurisdiccional, si se lleva a cabo mediante un procedimiento el cual es muy sencillo y consiste en lo siguiente:

El trabajador, sindicato o cualquier interesado, concurrirá ante la Junta competente para solicitarle, ya sea en forma oral o por escrito la intervención de la Junta, declarándole la cosa que pretende se exhiba, la persona cuya declaración se requiera, o la diligencia que se pretenda llevar a cabo, una vez hecho esto, la Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado, señalando día y hora para que se lleve a cabo la diligencia y/o ordenara en su caso la citación de las personas cuya declaración se pretenda.

A continuación citaremos algunos de los casos que se tramitan mediante el procedimiento paraprocesal o voluntario.

a) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de trabajadores que se hacen fuera de juicio.

b) Aquellas solicitudes que hacen los trabajadores para que su patrón les expida cada quince días, constancia escrita en la cual se contenga el número de días trabajados y salarios percibidos.

c) La autorización para poder trabajar respecto a menores de dieciséis años pero mayores de catorce años, cuando estos no han terminado sus estudios obligatorios.

d) La solicitud que hace el patrón para el efecto de que la Junta notifique y entregue a su trabajador, el aviso de la fecha y causa o causas de rescisión que originaron la terminación laboral que los unía; o, en aquellos casos en que el patrón le informa a la autoridad laboral que a partir de una determinada fecha el trabajador dejó de presentarse a laborar y le solicita notifique al trabajador en su domicilio para que este informe si desea continuar con la relación laboral, (en la práctica estos dos casos son los más comunes en presentarse).

e) La comparecencia del trabajador o, en su caso, de sus beneficiarios que en virtud de convenio o liquidación requieran cobrar alguna cantidad de dinero, etc.

g.- Procedimientos especiales.

El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo nos indica cuales son las cuestiones que se tramitan bajo las reglas del procedimiento especial, el cual a la letra dice:

Artículo 892.- "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5 fracción II, 28 fracción III, 151, 153 fracción X, 158, 162, 204 fracción IX, 209 fracción V, 210, 236 fracción II y III, 389, 418, 424 fracción IV, 427 fracciones I, II y VI, 434 fracciones I, III y V, 439, 503 y 505 de la ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

El artículo 5° fracción III se refiere a la jornada inhumana, el 28 fracción III se refiere a los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios fuera de la República Mexicana, el 151 y 153 se refieren a acciones por casa habitación; el 158 a la determinación de antigüedades; el 162 a la prima de antigüedad, el 204 fracción IX a los gastos de repatriación; el 209 fracción V y 210 a casos de pérdida de buques; el 236 fracciones II y III se refiere al pago para tripulantes aéreos, el 389 lo relacionado con la titularidad de contratos colectivos; el 418 lo relacionado con la administración de los contratos ley; el 424 fracción IV lo relativo al reglamento interior de trabajo de las empresas, el 427 fracciones I, II y VI lo relativo a la suspensión de relaciones colectivas de trabajo; el 439 lo relativo a la implantación de maquinaria y por último los artículos 503 y 505 lo relacionado con las indemnizaciones por muerte y designación de médicos.

A continuación analizaremos la tramitación de los procedimientos especiales. Este procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta de Conciliación competente, en el cual podrá, si así lo desea ofrecer pruebas, una vez hecho lo anterior, la Junta con diez días de

anticipación, citará a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la cual según la ley, deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la ley de la materia.

La junta al citar a las partes a la audiencia, los apercibirá en el sentido de que si la demandada no comparece se le tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley. En el supuesto de que sea el actor quien no concurriera a la audiencia, se le tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial o en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado, pero si se trata de la aplicación del artículo 503 de la ley, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportados por las partes que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido y si se controvertió el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, con el fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

En la citada audiencia, la Junta procurará avenir a las partes y de no lograr que éstas lleguen a un arreglo conciliatorio, tendrán que exponer todo aquello que juzguen conveniente, formularan sus peticiones y ofrecerán y rendirán las pruebas que les hayan sido admitidas. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírá sus alegatos y dictará resolución.

Cuando se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la ley de la materia.

h.- Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica

El procedimiento colectivo de naturaleza económica surge como resultado de los graves desequilibrios entre los factores de la producción que se han suscitado en el tiempo. El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tienen 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."

Para nosotros, este procedimiento tiene por objeto dar solución a todos aquellos conflictos colectivos de carácter económico que se suscitan en las relaciones obrero patronales.

Una de las características fundamentales de este procedimiento esta dada en la profunda vocación conciliatoria que se da en el mismo, al efecto el artículo 901 de la ley laboral señala que en la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, las Juntas deberán procurar ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Dichos conflictos podrán ser planteados por los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, o por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento cuando se afecte el interés profesional, o, por el patrón; la demanda deberá ser por escrito y deberá contener el nombre y domicilio del que promueve, asimismo deberá ir acompañada de los documentos que justifiquen su personalidad, en dicha demanda el promovente expondrá todos aquellos hechos y causas que dieron origen al conflicto, así como sus pretensiones, expresando claramente todo lo que pide.

De igual forma, la ley indica que según el caso de que se trate, el promovente deberá acompañar a su escrito de demanda los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se soliciten, la relación de los

trabajadores que prestan sus servicios, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciben y antigüedad en el trabajo, las pruebas que juzguen convenientes para acreditar sus pretensiones, un dictamen formulado por el perito, relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento y las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a su contraparte.

La Junta, una vez que ha recibido la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá llevarse a cabo dentro de los cinco días siguientes, tal audiencia se desarrollará de conformidad con las normas que establece el artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación analizaremos cada uno de los momentos de la audiencia, en este tipo de conflictos.

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; (la ausencia del promovente produce el desistimiento implícito y legal de la demanda planteada).

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará sus peticiones. (La pura ausencia de la contraparte impone que se le tenga por inconforme con todo arreglo).

III.- Cuando haya concurrencia de ambas partes, se iniciara la audiencia y la Junta, después de oír los alegatos de las mismas, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, el cual podrá darse inclusive por sugerencia que juzgue conveniente hacer alguno de sus miembros, con lo que el proceso conciliatorio se acerca un poco a un acto de mediación.

IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto y dicho convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

V.- Si las partes no llegaren a un convenio se continuará con el procedimiento y expondrán cada una los hechos y causas que dieron origen al conflicto, formularan sus peticiones, señalando además la ley al respecto que "las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello."

VI.- Una vez concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecer y en su caso al desahogo de las pruebas admitidas. El legislador al manejar la anterior expresión, consideramos que nos quiere dar a entender que se desahogaran aquellas pruebas en la misma audiencia donde se ofrecieron, que su naturaleza así lo permita y, que se señalara fecha y hora para el desahogo de aquellas que así lo requieran, como por ejemplo las testimoniales, confesionales, periciales, de inspección, etc.

VII.- Resulta evidente que la Junta tendrá que apoyarse en opiniones técnicas que le proporcionen los medios suficientes para determinar la fijación de nuevas condiciones de trabajo, es por ello que esta fracción indica que la Junta dentro de la misma audiencia designará tres peritos por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándole un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen, respecto de la forma en que según su parecer, puede solucionarse el conflicto.

Las partes también podrán designar un perito cada una de ellas, para que se asocien a los nombrados por la Junta o, en su caso rindan su dictamen por separado.

Las partes, dentro de los primeros diez días del término de treinta días antes referido, podrán presentar directamente a sus peritos o por conducto de la Junta, proporcionar las observaciones, informes, estudios y demás elementos que pudieran contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto con el objeto de que sean tomados en cuenta por los peritos designados por la Junta, al rendir sus dictámenes.

También podrán, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con dicho dictamen y si cualquiera de las partes formula objeciones al mismo, la Junta citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes en relación con los peritajes rendidos y en ese momento se podrán ofrecer pruebas que tengan el objeto de comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen.

Una vez que son desahogadas las pruebas, en un término de setenta y dos horas, las partes podrán formular sus alegatos por escrito, si no lo hacen perderán el derecho de hacerlo. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, la Junta declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulara su dictamen.

i.- Procedimiento de huelga.

El procedimiento de la huelga se inicia mediante la presentación de un pliego de peticiones que deberá reunir los siguientes requisitos:

Deberá ir dirigido al patrón, por escrito en el que deberán formular sus peticiones, anunciando el propósito de ir huelga si no fueran satisfechas. En el mismo escrito además deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga

y señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de pre huelga, presentándose por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta al aviso para la suspensión de las labores, este deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y si se tratare de servicios públicos, el aviso se tendrá que hacer con diez días de anticipación.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades del Trabajo que reciban el escrito de peticiones, harán llegar al patrón en un término de cuarenta y ocho horas el escrito de emplazamiento y la notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el tiempo del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga. El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es importante hacer notar que la Junta no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos ya indicados con anterioridad, además cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, o por el administrador del contrato ley o, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta.

Una vez notificado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se deberá suspender toda ejecución de sentencia, no podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio alguno en contra de la empresa o establecimiento, así como también no podrán secuestrarse bienes del local, salvo que cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, como son indemnizaciones, salario, pensiones y demás prestaciones devengadas.

II.- Créditos derivados de falta de pago de las cuotas del IMSS.

III.- Aportaciones al INFONAVIT.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes a una audiencia de conciliación en la cual se observarán las siguientes normas:

La Junta procurará avenir a las partes, exhortándolas a que lleguen a un arreglo conciliatorio y esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez; si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al momento de contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y en el caso de declararla infunda, se continuará con la audiencia. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores, en el caso de que el incompareciente fuere el patrón, el presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que lo obliguen a concurrir a ella.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, que declare la inexistencia de la huelga, haciendo notar que una huelga puede declararse inexistente, cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 41 fracción II, esto es, que no se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa, así como cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos por el artículo 450 de la ley laboral, o sea, cuando no tiende a conseguir el equilibrio entre los factores de producción u obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, etc.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de huelga, se deberán observar las siguientes normas:

Deberá hacerse por escrito en el cual deberán indicarse las causas y fundamentos legales, acompañándose al mismo copias suficientes para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos emplazantes; la Junta correrá traslado de la solicitud a las partes y las oírán en una audiencia que de igual forma será de ofrecimiento y recepción de prueba, la cual deberá celebrarse en un término no mayor de cinco días, las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia de la huelga, concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la inexistencia del estado legal de la huelga.

En el caso de que la Junta declare la inexistencia legal del estado de la huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, debiendo notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que de no acatar la resolución, quedarán por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, de igual forma declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse los trabajadores en el término concedido, queda el patrón en total libertad de contratar a otros.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declarare que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, entendiéndose que una huelga es ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato, se observará lo siguiente:

El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, lo que deberá suceder a los treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación.

Si el escrito es presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción.

1.4 La rebeldía de las partes.

Etimológicamente rebeldía deriva *del latín *rebellis* y del prefijo *bellum* - guerra; acción del que se niega a obedecer a la autoridad legítima. Se le define como la desobediencia a una autoridad judicial o incumplimiento del deber

procesal de acudir al llamado o emplazamiento realizado por la autoridad judicial.¹⁷

En nuestro sistema de derecho, se aplica a la no actuación de las partes en cualquier clase de términos judiciales como son la contestación a la demanda, interponer recursos, en el desahogo de pruebas, o en la contestación a la reconvención; etc.

En el ámbito procesal los términos rebeldía y contumacia, se utilizan como sinónimos; éste último término proviene del latín *contumacia*; *ae*; *contumacia*; obstinación, rebeldía, desdén, altanería.¹⁸ Precisamente consiste en la incomparecencia de alguna de las partes de un litigio judicial, lo cual significa que puede haber contumacia o rebeldía tanto del demandado como del actor.

La doctrina ha establecido varias especies de rebeldía o contumacia procesal, y la han clasificado en rebeldía total o absoluta y rebeldía parcial; vocablos que por su simple enunciación se explican, aunque es importante resaltar que la rebeldía total solo puede corresponder al demandado, ya que el actor o demandante al menos puede promover algún acto preliminar y en todo caso, la presentación de la demanda.

La rebeldía es total cuando el demandado no comparece a juicio, aún estando legalmente emplazado o cuando el demandante se separa o abandona el juicio después de que la demanda ha sido contestada. Incurre en rebeldía parcial aquella parte que tan solo no comparece a realizar un determinado acto procesal, por ejemplo cuando alguna de las partes no concurre al desahogo de alguna prueba confesional, testimonial, etc.

¹⁷ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. P - Z. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. México. 1987. pág. 80.

¹⁸ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. A - CH. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. México. 1987. pág. 108.

Los profesores Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, opinan que "la rebeldía es una modalidad que puede darse en los diversos juicios, en la eventualidad de que una de las partes se sitúe al margen de las actividades del proceso".¹⁹

Carnelutti clasifica a la rebeldía en unilateral o bilateral en atención a que dejen de comparecer ambas partes o tan solo una de ellas; la unilateral se divide en rebeldía del demandante y rebeldía del demandado.²⁰

La contumacia o rebeldía de las partes en el ámbito laboral se puede dar desde la conciliación y hasta cualquier etapa posterior como por ejemplo en el desahogo de alguna de las pruebas pero toda vez que el tema de nuestra tesis es precisamente el de la incomparecencia del actor en la reconvención, lo cual se puede presentar en la etapa de demanda y excepciones, nos concretaremos a analizar las consecuencias que ocasiona a las partes en el juicio el hecho de que no comparezcan a dicha etapa.

En el proceso laboral el manejo de la contumacia o rebeldía no puede ser igual para la parte actora, quien con la demanda ha expresado claramente una intención procesal, que respecto a la parte demandada quien aún estando debidamente emplazada, se abstiene de contestar, por tal motivo, el segundo párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo dispone que si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, en cambio si es el demandado el que no comparece, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. Ahora bien, respecto a las desventajas que en la realidad podría tener el actor debido a la contumacia o rebeldía de su parte, a continuación enunciaremos algunas de ellas y posteriormente las analizaremos mas a fondo en el capítulo correspondiente.

¹⁹ Diccionario Jurídico Mexicano Ob cit. Pág. 108

²⁰ CARNELUTTI, Francisco. Derecho y Proceso. Editorial Jurídicas Europa América. Buenos Aires. 1968. pp. 207 a 209.

Primeramente, el actor rebelde perderá el derecho de modificar, aclarar o ampliar su escrito de demanda, pero lo más delicado se podría dar en el supuesto de que el demandado reconviniera al actor en la audiencia y éste debido a su incomparecencia no pudiera dar contestación a dicha reconvenición. Cabe mencionar que debido a la serie de criterios que se han dado en la Junta de Conciliación y Arbitraje tanto local como federal, en el sentido de que exista reconvenición y a la vez incomparecencia del actor reconvenido, las Juntas en ese momento suspenden la audiencia y señalan nueva fecha para su continuación, lo que resulta contrario a la ley de la materia pues existe disposición expresa en la que señala todo lo contrario a dichos criterios al determinar en su artículo 878 fracción VII que:

Art. 878 fracción VII.- "Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien, a *solicitud del mismo*, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes."

Si bien es cierto que resulta discutible la constitucionalidad de la regla contenida en dicha fracción, pues obliga a la parte actora a contestar de inmediato la reconvenición, resulta lógico que solo en el caso de haber comparecencia de la parte actora, esta tendría la oportunidad ya sea de pedir la suspensión de la audiencia o bien de dar contestación en ese momento de la reconvenición, es por eso que señalamos que el hecho de que el actor no comparezca a la etapa de demanda y excepciones, es decir que incurra en rebeldía, podría originar que el mismo en caso de ser reconvenido, no pudiera dar contestación a la reconvenición instaurada en su contra, lo que podría ocasionarte un grave perjuicio.

Tomando en consideración todo lo anterior, resulta en cierta forma justificado el hecho de que las Juntas ordenen la suspensión de la audiencia con

el fin de preservar la equidad procesal y la garantía de audiencia que consagra nuestra carta magna.

Cuando el rebelde o contumaz en la etapa de demanda y excepciones es el demandado, tal carácter trae efectos mucho mas graves y contundentes, como ya se mencionó, ya que el párrafo tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el demandado no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá la demanda por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba, demuestre que el actor no era su trabajador y que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Resumiendo, las consecuencias que a la parte demandada origina el hecho de que no comparezca a la etapa de demanda y excepciones son las siguientes:

No podrá dar contestación a la demanda y en consecuencia perderá la oportunidad de oponer todas aquellas excepciones y defensas a las que tuviere derecho.

No podrá controvertir los hechos que el actor narró en su demanda y por último, no podrá reconvenir a la parte actora aunque le asista el derecho de hacerlo.

a la Junta Especial que le corresponda el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta. (Art. 871).

El pleno de la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, dictará acuerdo en el cual señalará el día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. (Art. 873). En la práctica debido a la carga de trabajo que en la actualidad tienen las Juntas no es posible que se cumpla con precisión el término antes citado para la celebración de la primera audiencia.

Ahora bien, en el mismo acuerdo arriba referido, se ordenará se notifique a las partes personalmente, lo cual deberá hacerse cuando menos con diez días de anticipación a la audiencia, notificación que se hace por conducto del actuario designado por la Junta Especial, el cual deberá entregar al demandado una copia cotejada de la demanda, así como del auto admisorio, en el que se indica la fecha de la celebración de la audiencia. En todo caso se notificará al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y, por perdido su derecho de ofrecer pruebas, esto si a pesar de haber sido notificado con diez días o más de anticipación no comparece a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Si se tratare de un trabajador, la Junta al momento de emitir el auto admisorio, haciendo valer el principio de suplencia de la deficiencia de la queja que ya hemos visto con anterioridad, deberá mejorar la demanda en los términos del artículo 685, o si se notare alguna irregularidad o si estuviere ejerciendo acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (art. 873).

Es importante señalar que la falta de emplazamiento de alguno de los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados; ahora bien, lo mismo parará si aún estando notificadas las partes dicha notificación no se hacen con diez días de anticipación a la audiencia inicial, por lo que aún siendo válida la notificación, de todas maneras resulta ineficaz.

Cuando la audiencia debe diferirse por falta de notificación de alguna de las partes, la que concurre a ella, quedará notificada de la nueva fecha en el momento de la audiencia. Las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, se les hará la notificación respectiva por boletín o en estrados de la Junta. A las que no hubieren sido notificadas personalmente, se les hará la notificación precisamente de esa manera, en forma personal.

La audiencia inicial o de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de prueba; se divide en tres etapas que son precisamente las que se desprenden de su nombre.

Etapas de conciliación.

Etapas de demanda y excepciones.

Etapas de ofrecimiento y admisión de pruebas.

A continuación nos referiremos a cada etapa, para su análisis y comentario.

Etapa de Conciliación.

En esta etapa la Junta debe procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten llegar a un arreglo conciliatorio, en la práctica esta etapa es muy corta y no se le ha dado la importancia que merece, particularmente porque en las juntas se atienden un número considerable de juicios, lo cual origina que los funcionarios de dichas Juntas no tengan ni el tiempo ni el espíritu para tratar de convencer a las partes. Es más, en muchas ocasiones es la propia mecanógrafa de la Junta la que ocupando el lugar del auxiliar, trata de exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo.

Sin embargo, la ley exige la presencia del personal de las partes ante la Junta en esta etapa, sin abogados patronos, asesores o apoderados, pero en la práctica esto no se da, ya que por lo regular éstos últimos siempre están presentes, tratando de influir en sus clientes.

Ahora bien, si las partes insisten en sus diferencias, no obstante la exhortación que la Junta les hizo, se dictará un acuerdo en el que se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, lo mismo sucederá si alguna o ninguna de las partes concurre a esta etapa, pero en este caso se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Cuando las partes llegan a un arreglo, de acuerdo a la fracción tercera del artículo 876 "se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo...", de lo cual se desprende que cuando se llega a un arreglo que pone fin al conflicto, este se puede hacer mediante un convenio.

Etapa de Demanda y Excepciones.

En el artículo 878 se marca con precisión los diferentes momentos de esta etapa, de acuerdo al citado artículo, al iniciarse el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes por segunda ocasión para que intenten llegar a un arreglo, lo cual por lo regular no sucede nunca, por las razones ya mencionadas con anterioridad y, si las partes persisten en su negativa, dará el uso de la palabra a la parte actora para la exposición de su demanda, quien deberá ratificarla, aclararla o modificarla en ese momento. Si se tratara del trabajador y este no cumpliera con los requisitos emitidos o no subsanará las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta aplicando el principio de la deficiencia de la queja, lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta y ratificada la demanda del actor, la parte demandada procederá en su caso a dar su contestación a ella, lo cual lo podrá hacer en forma oral o por escrito, en el segundo caso estará obligado a entregar a su contraparte copia simple de su escrito de contestación, ya que si no lo hace, la Junta expedirá a su costa dicha copia.

En su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensa, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, incluso aquellos que hayan sido aclarados, modificados o aumentados por el actor en la audiencia, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore por no ser propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes; es en este momento cuando el demandado puede reconvenir al actor en tal caso, el actor procederá a dar contestación a dicha reconvencción, o bien, podrá solicitar a la Junta que señale fecha para la continuación de la audiencia dentro de los cinco días siguientes, en la que producirá su contestación a la reconvencción planteada.

Por último, la fracción VIII del artículo 878 indica que al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas y si las partes está de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción. Asimismo, el artículo 879 establece que la audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes, señalando claramente que si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda o escrito inicial y para el caso de que sea el demandado el que no comparezca, por ese solo hecho la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Es precisamente en esta etapa del procedimiento en donde aparece o se contempla la figura de nuestro estudio, la incomparecencia de la parte actora en la reconvención.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

El artículo 880 de la ley de la materia contempla las normas que regulan el desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Primeramente la parte actora ofrecerá sus pruebas, las cuales deberán guardar relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá las de su parte, las cuales desde luego también deberán guardar relación con los hechos controvertidos y en el supuesto de que le haya tenido la demanda por contestada en sentido afirmativo, tendrá la posibilidad de ofrecer pruebas en contrario, es decir las encaminadas a demostrar que no es patrón del actor, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda; Acto seguido pasara a objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora.

Hecho lo anterior, la parte actora objetara las pruebas ofrecidas por la demandada, pudiendo ambas partes ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por su contraparte y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. De igual forma, en el supuesto de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los diez días siguientes, esto con el fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes.

Una vez que las partes ofrecieron sus pruebas y objetaron las de su contraparte, la Junta inmediatamente resolverá sobre la admisión y desechamiento de las mismas, salvo en aquellos casos en que la Junta se reserva. El acuerdo que las admita, señalará día y hora para su desahogo, lo que en teoría deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y en su caso ordenará se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente.

Desahogadas todas las pruebas, las partes podrán si así lo desean, formular sus alegatos, lo que podrá hacerse oralmente, en la misma audiencia o bien a petición de ambos solicitar un término para formularlos por escrito.

Al concluir el desahogo de pruebas y formulados los alegatos de las partes, previa la certificación de la Secretaría de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de la Junta, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, el cual deberá contener todas las características que indica el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo. De tal proyecto se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, los cuales realizarán

la discusión y votación del mismo y una vez que sea aprobado sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo.

En el caso de que al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado y en esos casos el resultado se hará constar en acta.

b.- Procedimiento de Ejecución.

El procedimiento de ejecución se lleva a cabo cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje ya ha emitido un laudo que pone fin al conflicto que le fue planteado, es también aplicable a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas. La ejecución tiene por objeto el dar cumplimiento a los laudos emitidos.

El artículo 946 de la Ley Federal del Trabajo establece que la ejecución deberá despacharse para el cumplimiento del derecho o el pago de la cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por esto, la cuantificación en el mismo. Por lo anterior se desprende que la intervención de las Juntas en los juicios no concluye al momento de dictar el laudo que resuelve el conflicto, sino que va más allá, debiendo realizar todos los actos necesarios para hacer valer y ejercitar lo que han juzgado, observando todas las medidas necesarias para su ejecución pronta y expedita.

El artículo 941 de la ley laboral establece que cuando el laudo deba ser ejercitado por el presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto el cual contendrá las inserciones necesarias, inclusive se le darán las facultades necesarias para hacer uso de las medidas de apremio convenientes en el caso de existir oposición a la diligencia de ejecución.

De acuerdo a la ley, los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la que surta efectos la notificación; pudiendo las partes convenir en las modalidades de como se va a dar dicho cumplimiento.

El Procedimiento de Ejecución contiene tres fases que a continuación trataremos y que son:

Requerimiento de pago.

El embargo.

El remate.

c.- Procedimiento de Embargo.

Una vez que haya transcurrido el término de 72 horas señalado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 945, el Presidente de la Junta, a petición de la parte interesada, esto es la que obtuvo el fallo a su favor, deberá dictar un auto de requerimiento y embargo.

De acuerdo a lo que establece el artículo 951 de la ley, en la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observaran las normas siguientes:

I.- Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el Actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de la ley de la materia.

II.- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente.

III.- El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo.

IV.- El actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

V.- Si ninguna persona esta presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado, y

VI.- El actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

El actuario podrá embargar cualquier bien con excepción de los que menciona el artículo 942 de la Ley Federal del Trabajo, como son los que constituyen el patrimonio de la familia; los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable; la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de la empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades; el derecho de usufructo, pero no los frutos de este; los derechos de uso y de habitación entre otros.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse, el actuario considerando lo que le expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo y se les dará preferencia a aquellos que sean de más fácil realización.

La ley establece que cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario encargado deberá trasladarse al lugar donde la parte que embargará le manifieste

que se encuentran y, previa identificación que haga de dichos bienes, trabara el embargo.

Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables, inmediatamente el actuario los pondrá a disposición del Presidente de la Junta correspondiente, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Si se tratare de bienes muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe quien traba el embargo, el depositario deberá indicar el lugar en el que quedarán los bienes embargados; el embargante en cualquier momento podrá solicitar, si así lo requiere, el cambio de depositario.

Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino que el importe del pago lo deberá hacer al presidente ejecutor, apercibiéndolo de doble pago en caso de desobediencia.

Si el embargo recae sobre bienes inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción del embargo en el Registro Público de la Propiedad. Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador, teniendo las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Podrá celebrar contratos de arrendamiento.

II.- Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos.

III.- Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble, cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo.

IV.- Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la ley de la materia previene.

V.- Presentar para autorización del presidente ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción.

VI.- Pagar previa autorización del presidente ejecutor, los gravámenes que reporta la finca.

VII.- Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del presidente ejecutor.

Es importante aclarar que el actor puede pedir la ampliación del embargo en los siguientes casos

I.- Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despacho ejecución o;

II.- Cuando se promueva una terceraía.

d.- Procedimiento de remate.

Para el Diccionario de la Real Academia, remate significa "adjudicación que se hace de los bienes que se venden en subasta o almoneda al comprador de mejor puja y condiciones."¹⁵

¹⁵ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Tomo II. Vigésima edición. Madrid. 1984. Pág. 85.

Una vez que han sido embargados los bienes y la persona a la cual se le embargaron, no los libera pagando de inmediato el importe de la cantidad fijada en el laudo y gastos de ejecución, se procederá al remate de estos.

Avalúo de los bienes:

Tratándose de bienes muebles o inmuebles, el avalúo lo practicará un perito que será designado por el presidente de la Junta y el monto del avalúo servirá de base para el remate.

Tratándose de una empresa, el avalúo lo practicará un perito de Nacional Financiera, en todos los casos el embargante acreedor obtendrá y presentará a la Junta los certificados de gravámenes cuando se trate de bienes inmuebles o si los bienes de la empresa a rematar son inmuebles también.

Postura legal.

Por postura legal se entiende una propuesta de precio, y el que la formule deberá respetar el mínimo aceptable que establece el artículo 970 de la Ley Federal del Trabajo y que debe ser el precio que cubra las dos terceras partes del avalúo. La postura deberá hacerse por escrito acompañando un billete de depósito de la Nacional Financiera por el importe del diez por ciento de la puja.

Trámite de remate.

La tramitación del remate así como sus reglas generales se encuentran reguladas en el artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

a) Se llevará a cabo el día y hora anunciados, en el local de la Junta correspondiente.

b) El presidente de la Junta llevará a cabo el remate, auxiliándose de su secretario auxiliar.

c) El presidente concederá un término no mayor de treinta minutos que comenzara a partir del inicio de la diligencia, para recibir posturas.

d) El presidente calificará las posturas, esto quiere decir que examinará si cumplen con los requisitos fijados en la ley como son, haberlos presentado por escrito, con el certificado de depósito correspondiente y desechará aquéllas que no los cumplan, y concederá un minuto entre puja y puja.

e) El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la ley.

f) El presidente declarará fincado el remate al mejor postor.

Al igual que el procedimiento de embargo, el de remate por ningún motivo podrá suspenderse y cualquier cuestión que pudiera presentarse será resuelta por el presidente de la junta.

Es importante señalar que en el caso de que no se presenten postores, el actor podrá pedir que se le adjudiquen los bienes por el precio de la postura legal o solicitar la celebración de nuevas almonedas, con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas, y las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

La exhibición del precio.

El que haya sido declarado en el remate como adjudicatario, quedará obligado a exhibir el importe total de la postura dentro de los tres días siguientes, ya que de no hacerlo, la cantidad exhibida previamente se adjudicará al actor y se señalará nueva fecha para otra almoneda.

Cuando se haya exhibido el importe total del precio, el presidente declarara fincado el remate (esto significa que se tendrá por definitiva la adquisición en favor del adjudicatario), a partir de este momento el presidente, si alcanza con el precio obtenido, deberá cubrir inmediatamente al actor y a los demás acreedores el valor de sus créditos, para lo cual deberá tomar en cuenta el orden de preferencia que les corresponda y, si sobra dinero, este lo entregará al demandado.

Si los bienes rematados son bienes inmuebles se observará lo siguiente:

a) El anterior propietario entregará al presidente de la Junta toda la documentación relacionada con el inmueble, para que este a su vez lo entregue al adjudicatario.

b) Si el bien inmueble se le adjudica al trabajador, se le hará entrega libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación que le haga el Notario Público respectivo y si no lo hace; el Presidente lo hará en su rebeldía y, finalmente firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

Por último, consideramos importante hacer la siguiente observación, en la práctica ocasionalmente se llega al remate de los bienes embargados, ya que casi nunca tienen este desenlace.

e.- Procedimiento de tercerías y preferencia de créditos.

Procedimiento de tercerías.

Existen dos tipos de tercerías de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo: las tercerías excluyentes de dominio y las tercerías de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes propiedad de terceros ajenos al juicio.

Las tercerías de preferencia tienen por objeto el conseguir que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Tercería en el Diccionario de la Lengua Española significa "derecho que deduce un tercero entre dos o más litigantes, o por el suyo propio, o auxiliando y fomentando el de alguno de ellos."¹⁶

Las reglas que determinan el trámite de las tercerías son las siguientes:

I.- La tercería se interpondrá por escrito, anexando en el mismo el título en que se funde así como las pruebas pertinentes.

¹⁶ Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit. pág. 107.

II.- La Junta ordenará que la tramitación de la tercería se haga por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes en la que ofrecerán sus pruebas y una vez que sean desahogadas dichas pruebas la Junta dictará resolución.

III.- En cuanto al ofrecimiento y admisión de pruebas se estará a las reglas generales de los juicios ordinarios y especiales.

IV.- En caso de que la Junta declare procedente la tercería, ordenará el levantamiento del embargo o que se pague el crédito declarado preferente.

Es importante señalar que la tercería podrá ser presentada ante la autoridad exhortada que practicó el embargo y en estos casos el tercerista deberá señalar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante ya que de no hacerlo así, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

De igual forma, es conveniente mencionar que las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento, salvo en los siguientes casos:

- a) La tercería excluyente de dominio suspende el acto de remate.
- b) La tercería excluyente de preferencia suspende el pago del crédito.

Procedimiento de preferencia de crédito.

El procedimiento de preferencia de crédito se lleva a cabo de acuerdo a lo establecido en el artículo 979 de la ley laboral, cuando existiendo un conflicto individual o colectivo, los trabajadores accionistas de dichos conflictos solicitan a la junta que prevenga a las autoridades administrativas o jurisdiccionales en las cuales exista la tramitación de juicios encaminados a hacer

efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de que se lleve a cabo el remate o en su caso la adjudicación de los bienes embargados, notifique al solicitante, con el fin de que pueda hacer valer sus derechos. Lo anterior, dicho de otra forma significa que solicitan al presidente ejecutor que haga saber a las demás autoridades que hay un embargo preferente derivado de un crédito de trabajo y que, por lo tanto, el producto del mismo se destinará a pagar, en primer lugar, el crédito laboral.

De igual forma, El artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo nos habla acerca de los derechos de preferencia de los créditos laborales sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía legal, los fiscales y los que sean en favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

El procedimiento de preferencia se hará en la forma siguiente:

Se solicitará por escrito ante la Junta concedora del juicio del que sea parte, indicándole en dicho escrito todas aquellas autoridades ante las cuales se estén sustanciando juicios en los que se puedan adjudicar o rematar bienes del patrón y que se estén tramitando ante autoridades judiciales, civiles, administrativas o de cualquier otra índole y una vez que la Junta ejecutora es informada, prevendrá a dichas autoridades, haciéndoles saber que los bienes embargados son preferentes al pago de un crédito laboral, por lo que deberá, antes de rematar o adjudicar los bienes, avisar al trabajador titular de dicho crédito para que acuda a hacer valer sus derechos.

Cuando se trate de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al IMSS o al INFONAVIT, bastará con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del

patrón proceda de igual forma a notificar al trabajador, con el fin de que comparezca a deducir sus derechos.

Una vez que se ha dictado el laudo, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, remitiéndole copia certificada del laudo, con el fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados y si el patrón antes del remate o adjudicación hiciera el pago para librar sus bienes, deberá cubrirse primeramente con dicho pago el importe de los créditos laborales de lo que se hubiese hecho la prevención.

f.- Procedimientos paraprocesales o voluntarios.

El artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que el procedimiento paraprocesal se tramitará en aquellos asuntos que, por mandato de la ley o por su naturaleza jurídica, o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes.

Es conveniente aclarar que aunque no se trate de un proceso jurisdiccional, si se lleva a cabo mediante un procedimiento el cual es muy sencillo y consiste en lo siguiente:

El trabajador, sindicato o cualquier interesado, concurrirá ante la Junta competente para solicitarle, ya sea en forma oral o por escrito la intervención de la Junta, declarándole la cosa que pretende se exhiba, la persona cuya declaración se requiera, o la diligencia que se pretenda llevar a cabo, una vez hecho esto, la Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado, señalando día y hora para que se lleve a cabo la diligencia y/o ordenara en su caso la citación de las personas cuya declaración se pretenda.

A continuación citaremos algunos de los casos que se tramitan mediante el procedimiento paraprocesal o voluntario.

a) La aprobación y ratificación de los convenios o liquidaciones de trabajadores que se hacen fuera de juicio.

b) Aquellas solicitudes que hacen los trabajadores para que su patrón les expida cada quince días, constancia escrita en la cual se contenga el número de días trabajados y salarios percibidos.

c) La autorización para poder trabajar respecto a menores de dieciséis años pero mayores de catorce años, cuando estos no han terminado sus estudios obligatorios.

d) La solicitud que hace el patrón para el efecto de que la Junta notifique y entregue a su trabajador, el aviso de la fecha y causa o causas de rescisión que originaron la terminación laboral que los unía; o, en aquellos casos en que el patrón le informa a la autoridad laboral que a partir de una determinada fecha el trabajador dejó de presentarse a laborar y le solicita notifique al trabajador en su domicilio para que este informe si desea continuar con la relación laboral, (en la práctica estos dos casos son los más comunes en presentarse).

e) La comparecencia del trabajador o, en su caso, de sus beneficiarios que en virtud de convenio o liquidación requieran cobrar alguna cantidad de dinero, etc.

g.- Procedimientos especiales.

El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo nos indica cuales son las cuestiones que se tramitan bajo las reglas del procedimiento especial, el cual a la letra dice:

Artículo 892.- "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5 fracción II, 28 fracción III, 151, 153 fracción X, 158, 162, 204 fracción IX, 209 fracción V, 210, 236 fracción II y III, 389, 418, 424 fracción IV, 427 fracciones I, II y VI, 434 fracciones I, III y V, 439, 503 y 505 de la ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

El artículo 5º fracción III se refiere a la jornada inhumana, el 28 fracción III se refiere a los trabajadores mexicanos que prestan sus servicios fuera de la República Mexicana, el 151 y 153 se refieren a acciones por casa habitación; el 158 a la determinación de antigüedades; el 162 a la prima de antigüedad, el 204 fracción IX a los gastos de repatriación; el 209 fracción V y 210 a casos de pérdida de buques; el 236 fracciones II y III se refiere al pago para tripulantes aéreos, el 389 lo relacionado con la titularidad de contratos colectivos; el 418 lo relacionado con la administración de los contratos ley; el 424 fracción IV lo relativo al reglamento interior de trabajo de las empresas, el 427 fracciones I, II y VI lo relativo a la suspensión de relaciones colectivas de trabajo; el 439 lo relativo a la implantación de maquinaria y por último los artículos 503 y 505 lo relacionado con las indemnizaciones por muerte y designación de médicos.

A continuación analizaremos la tramitación de los procedimientos especiales. Este procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Junta de Conciliación competente, en el cual podrá, si así lo desea ofrecer pruebas, una vez hecho lo anterior, la Junta con diez días de

anticipación, citará a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la cual según la ley, deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la ley de la materia.

La junta al citar a las partes a la audiencia, los apercibirá en el sentido de que si la demandada no comparece se le tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley. En el supuesto de que sea el actor quien no concurriera a la audiencia, se le tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial o en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado, pero si se trata de la aplicación del artículo 503 de la ley, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportados por las partes que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido y si se controvertió el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, con el fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

En la citada audiencia, la Junta procurará avenir a las partes y de no lograr que éstas lleguen a un arreglo conciliatorio, tendrán que exponer todo aquello que juzguen conveniente, formularan sus peticiones y ofrecerán y rendirán las pruebas que les hayan sido admitidas. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oírás sus alegatos y dictará resolución.

Cuando se ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la ley de la materia.

h.- Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica

El procedimiento colectivo de naturaleza económica surge como resultado de los graves desequilibrios entre los factores de la producción que se han suscitado en el tiempo. El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tienen 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."

Para nosotros, este procedimiento tiene por objeto dar solución a todos aquellos conflictos colectivos de carácter económico que se suscitan en las relaciones obrero patronales.

Una de las características fundamentales de este procedimiento esta dada en la profunda vocación conciliatoria que se da en el mismo, al efecto el artículo 901 de la ley laboral señala que en la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, las Juntas deberán procurar ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Dichos conflictos podrán ser planteados por los sindicatos titulares de los contratos colectivos de trabajo, o por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento cuando se afecte el interés profesional, o, por el patrón; la demanda deberá ser por escrito y deberá contener el nombre y domicilio del que promueve, asimismo deberá ir acompañada de los documentos que justifiquen su personalidad, en dicha demanda el promovente expondrá todos aquellos hechos y causas que dieron origen al conflicto, así como sus pretensiones, expresando claramente todo lo que pide.

De igual forma, la ley indica que según el caso de que se trate, el promovente deberá acompañar a su escrito de demanda los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se soliciten, la relación de los

trabajadores que prestan sus servicios, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciben y antigüedad en el trabajo, las pruebas que juzguen convenientes para acreditar sus pretensiones, un dictamen formulado por el perito, relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento y las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a su contraparte.

La Junta, una vez que ha recibido la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá llevarse a cabo dentro de los cinco días siguientes, tal audiencia se desarrollará de conformidad con las normas que establece el artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación analizaremos cada uno de los momentos de la audiencia, en este tipo de conflictos.

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; (la ausencia del promovente produce el desistimiento implícito y legal de la demanda planteada).

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará sus peticiones. (La pura ausencia de la contraparte impone que se le tenga por inconforme con todo arreglo).

III.- Cuando haya concurrencia de ambas partes, se iniciará la audiencia y la Junta, después de oír los alegatos de las mismas, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, el cual podrá darse inclusive por sugerencia que juzgue conveniente hacer alguno de sus miembros, con lo que el proceso conciliatorio se acerca un poco a un acto de mediación.

IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto y dicho convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

V.- Si las partes no llegaren a un convenio se continuará con el procedimiento y expondrán cada una los hechos y causas que dieron origen al conflicto, formularan sus peticiones, señalando además la ley al respecto que "las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello."

VI.- Una vez concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecer y en su caso al desahogo de las pruebas admitidas. El legislador al manejar la anterior expresión, consideramos que nos quiere dar a entender que se desahogaran aquellas pruebas en la misma audiencia donde se ofrecieron, que su naturaleza así lo permita y, que se señalara fecha y hora para el desahogo de aquellas que así lo requieran, como por ejemplo las testimoniales, confesionales, periciales, de inspección, etc.

VII.- Resulta evidente que la Junta tendrá que apoyarse en opiniones técnicas que le proporcionen los medios suficientes para determinar la fijación de nuevas condiciones de trabajo, es por ello que esta fracción indica que la Junta dentro de la misma audiencia designará tres peritos por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándole un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen, respecto de la forma en que según su parecer, puede solucionarse el conflicto.

Las partes también podrán designar un perito cada una de ellas, para que se asocien a los nombrados por la Junta o, en su caso rindan su dictamen por separado.

Las partes, dentro de los primeros diez días del término de treinta días antes referido, podrán presentar directamente a sus peritos o por conducto de la Junta, proporcionar las observaciones, informes, estudios y demás elementos que pudieran contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto con el objeto de que sean tomados en cuenta por los peritos designados por la Junta, al rendir sus dictámenes.

También podrán, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con dicho dictamen y si cualquiera de las partes formula objeciones al mismo, la Junta citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes en relación con los peritajes rendidos y en ese momento se podrán ofrecer pruebas que tengan el objeto de comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen.

Una vez que son desahogadas las pruebas, en un término de setenta y dos horas, las partes podrán formular sus alegatos por escrito, si no lo hacen perderán el derecho de hacerlo. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, la Junta declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulara su dictamen.

i.- Procedimiento de huelga.

El procedimiento de la huelga se inicia mediante la presentación de un pliego de peticiones que deberá reunir los siguientes requisitos:

Deberá ir dirigido al patrón, por escrito en el que deberán formular sus peticiones, anunciando el propósito de ir huelga si no fueran satisfechas. En el mismo escrito además deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga

y señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de pre huelga, presentándose por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta al aviso para la suspensión de las labores, este deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y si se tratare de servicios públicos, el aviso se tendrá que hacer con diez días de anticipación.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades del Trabajo que reciban el escrito de peticiones, harán llegar al patrón en un término de cuarenta y ocho horas el escrito de emplazamiento y la notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el tiempo del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga. El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es importante hacer notar que la Junta no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos ya indicados con anterioridad, además cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, o por el administrador del contrato ley o, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta.

Una vez notificado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se deberá suspender toda ejecución de sentencia, no podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio alguno en contra de la empresa o establecimiento, así como también no podrán secuestrarse bienes del local, salvo que cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, como son indemnizaciones, salario, pensiones y demás prestaciones devengadas.

II.- Créditos derivados de falta de pago de las cuotas del IMSS.

III.- Aportaciones al INFONAVIT.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes a una audiencia de conciliación en la cual se observarán las siguientes normas:

La Junta procurará avenir a las partes, exhortándolas a que lleguen a un arreglo conciliatorio y esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez; si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al momento de contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y en el caso de declararla infunda, se continuará con la audiencia. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores, en el caso de que el incompareciente fuere el patrón, el presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que lo obliguen a concurrir a ella.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, que declare la inexistencia de la huelga, haciendo notar que una huelga puede declararse inexistente, cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 41 fracción II, esto es, que no se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa, así como cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos por el artículo 450 de la ley laboral, o sea, cuando no tiende a conseguir el equilibrio entre los factores de producción u obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, etc.

En el procedimiento de declaración de inexistencia de huelga, se deberán observar las siguientes normas:

Deberá hacerse por escrito en el cual deberán indicarse las causas y fundamentos legales, acompañándose al mismo copias suficientes para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos emplazantes; la Junta correrá traslado de la solicitud a las partes y las oirá en una audiencia que de igual forma será de ofrecimiento y recepción de prueba, la cual deberá celebrarse en un término no mayor de cinco días, las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia de la huelga, concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la inexistencia del estado legal de la huelga.

En el caso de que la Junta declare la inexistencia legal del estado de la huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, debiendo notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que de no acatar la resolución, quedarán por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, de igual forma declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse los trabajadores en el término concedido, queda el patrón en total libertad de contratar a otros.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declarare que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, entendiéndose que una huelga es ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato, se observará lo siguiente:

El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, lo que deberá suceder a los treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación.

Si el escrito es presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción.

1.4 La rebeldía de las partes.

Etimológicamente rebeldía deriva "del latín *rebellis* y del prefijo *bellum* - guerra; acción del que se niega a obedecer a la autoridad legítima. Se le define como la desobediencia a una autoridad judicial o incumplimiento del deber

procesal de acudir al llamado o emplazamiento realizado por la autoridad judicial.”¹⁷

En nuestro sistema de derecho, se aplica a la no actuación de las partes en cualquier clase de términos judiciales como son la contestación a la demanda, interponer recursos, en el desahogo de pruebas, o en la contestación a la reconvencción; etc.

En el ámbito procesal los términos rebeldía y contumacia, se utilizan como sinónimos; éste último término proviene del latín *contumacia*; *ae*; *contumacia*; obstinación, rebeldía, desdén, altanería.¹⁸ Precisamente consiste en la incomparecencia de alguna de las partes de un litigio judicial, lo cual significa que puede haber contumacia o rebeldía tanto del demandado como del actor.

La doctrina ha establecido varias especies de rebeldía o contumacia procesal, y la han clasificado en rebeldía total o absoluta y rebeldía parcial; vocablos que por su simple enunciación se explican, aunque es importante resaltar que la rebeldía total solo puede corresponder al demandado, ya que el actor o demandante al menos puede promover algún acto preliminar y en todo caso, la presentación de la demanda.

La rebeldía es total cuando el demandado no comparece a juicio, aún estando legalmente emplazado o cuando el demandante se separa o abandona el juicio después de que la demanda ha sido contestada. Incurre en rebeldía parcial aquella parte que tan solo no comparece a realizar un determinado acto procesal, por ejemplo cuando alguna de las partes no concurre al desahogo de alguna prueba confesional, testimonial, etc.

¹⁷ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. P - Z. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. México. 1987. pág. 80.

¹⁸ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. A - CH. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. México. 1987. pág. 108.

Los profesores Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, opinan que “la rebeldía es una modalidad que puede darse en los diversos juicios, en la eventualidad de que una de las partes se sitúe al margen de las actividades del proceso”.¹⁹

Carnelutti clasifica a la rebeldía en unilateral o bilateral en atención a que dejen de comparecer ambas partes o tan solo una de ellas; la unilateral se divide en rebeldía del demandante y rebeldía del demandado.²⁰

La contumacia o rebeldía de las partes en el ámbito laboral se puede dar desde la conciliación y hasta cualquier etapa posterior como por ejemplo en el desahogo de alguna de las pruebas pero toda vez que el tema de nuestra tesis es precisamente el de la incomparecencia del actor en la reconvención, lo cual se puede presentar en la etapa de demanda y excepciones, nos concretaremos a analizar las consecuencias que ocasiona a las partes en el juicio el hecho de que no comparezcan a dicha etapa.

En el proceso laboral el manejo de la contumacia o rebeldía no puede ser igual para la parte actora, quien con la demanda ha expresado claramente una intención procesal, que respecto a la parte demandada quien aún estando debidamente emplazada, se abstiene de contestar, por tal motivo, el segundo párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo dispone que si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, en cambio si es el demandado el que no comparece, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. Ahora bien, respecto a las desventajas que en la realidad podría tener el actor debido a la contumacia o rebeldía de su parte, a continuación enunciaremos algunas de ellas y posteriormente las analizaremos mas a fondo en el capítulo correspondiente.

¹⁹ Diccionario Jurídico Mexicano Ob cit. Pág. 108

²⁰ CARNELUTTI, Francisco. Derecho y Proceso. Editorial Jurídicas Europa América. Buenos Aires. 1968. pp. 207 a 209.

Primeramente, el actor rebelde perderá el derecho de modificar, aclarar o ampliar su escrito de demanda, pero lo más delicado se podría dar en el supuesto de que el demandado reconviniera al actor en la audiencia y éste debido a su incomparecencia no pudiera dar contestación a dicha reconvenición. Cabe mencionar que debido a la serie de criterios que se han dado en la Junta de Conciliación y Arbitraje tanto local como federal, en el sentido de que exista reconvenición y a la vez incomparecencia del actor reconvenido, las Juntas en ese momento suspenden la audiencia y señalan nueva fecha para su continuación, lo que resulta contrario a la ley de la materia pues existe disposición expresa en la que señala todo lo contrario a dichos criterios al determinar en su artículo 878 fracción VII que:

Art. 878 fracción VII.- "Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien, a *solicitud del mismo*, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes."

Si bien es cierto que resulta discutible la constitucionalidad de la regla contenida en dicha fracción, pues obliga a la parte actora a contestar de inmediato la reconvenición, resulta lógico que solo en el caso de haber comparecencia de la parte actora, esta tendría la oportunidad ya sea de pedir la suspensión de la audiencia o bien de dar contestación en ese momento de la reconvenición, es por eso que señalamos que el hecho de que el actor no comparezca a la etapa de demanda y excepciones, es decir que incurra en rebeldía, podría originar que el mismo en caso de ser reconvenido, no pudiera dar contestación a la reconvenición instaurada en su contra, lo que podría ocasionarle un grave perjuicio.

Tomando en consideración todo lo anterior, resulta en cierta forma justificado el hecho de que las Juntas ordenen la suspensión de la audiencia con

el fin de preservar la equidad procesal y la garantía de audiencia que consagra nuestra carta magna.

Cuando el rebelde o contumaz en la etapa de demanda y excepciones es el demandado, tal carácter trae efectos mucho mas graves y contundentes, como ya se mencionó, ya que el párrafo tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el demandado no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá la demanda por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba, demuestre que el actor no era su trabajador y que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Resumiendo, las consecuencias que a la parte demandada origina el hecho de que no comparezca a la etapa de demanda y excepciones son las siguientes:

No podrá dar contestación a la demanda y en consecuencia perderá la oportunidad de oponer todas aquellas excepciones y defensas a las que tuviere derecho.

No podrá controvertir los hechos que el actor narró en su demanda y por último, no podrá reconvenir a la parte actora aunque le asista el derecho de hacerlo.

CAPITULO II ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

2.1.- Leyes del Trabajo anteriores a 1931.

La primera Ley Federal del Trabajo que existió en México fue la promulgada en el año de 1931, sin embargo es importante resaltar que no es en ella en donde se contempla por primera vez tanto la existencia de un derecho sustantivo como procesal del trabajo, pues estos nacen simultáneamente en México con el artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, derivada por la serie de acontecimientos políticos y sociales que en ese entonces vivía nuestro país y que cada vez exigían la creación de un derecho social que protegiera a la clase más débil.

La historia nos muestra que aún antes de que se promulgara nuestra actual Constitución existieron en nuestro país leyes, decretos y en general documentos que ya contemplaban figuras e instituciones laborales que son las que actualmente se contienen en nuestra Ley Federal del Trabajo.

A continuación haremos una breve reseña de como ha ido evolucionando a lo largo de la historia nuestra legislación laboral.

En primer lugar hablaremos de la última fase del periodo porfirista en el que se dan diversos acontecimientos de gran importancia para nuestro derecho laboral. En este periodo, específicamente en el año de 1904, en el Estado de México se expidió la Ley de Villada, y en 1906 el congreso de Nuevo León expidió una ley sobre accidentes de trabajo. Ambos ordenamientos se enfocaban a tratar lo relacionado sobre los riesgos profesionales y "lo fundamental de las mismas estribo en el establecimiento de la obligación patronal de indemnizar en los casos

de accidente y enfermedad profesional a los trabajadores, estimándose que todo accidente era profesional mientras no se demostrara lo contrario."²¹

Un aspecto negativo del régimen porfiriano son las condiciones tan deplorables en las que vivían los trabajadores, pues eran sumamente explotados y marginados, lo cual produjo durante esa época situaciones de violencia, siendo las más conocidas las huelgas de Cananea y de Río Blanco. A la primera de ellas se le ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, lo cual responde a una situación específica y no a una condición general de la clase trabajadora mexicana, dicho movimiento se dio entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el mineral de Cananea, estado de Sonora en él "se reclamó por primera vez en México la jornada de 8 horas y lo que es más importante y que ha caracterizado fundamentalmente a la huelga de Cananea, es que exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto a los extranjeros."²²

Es importante señalar lo mencionado por el destacado procesalista Néstor de Buen, en el sentido de que la huelga de Cananea surge de un proceso de politización sin que exista previamente una organización sindical, situación que determina la manera en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que cuesta muchas vidas, así como el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes, sin dejar de mencionar que las consecuencias favorables se produjeron a la larga, pues la huelga de Cananea en cierto modo contribuyó para que se contemplara en nuestras leyes laborales una jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del 90% de trabajadores Mexicanos así como la proporción mayor respecto de los que laboren en una determinada empresa.²³

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta edición. Porrúa. México. 1991. pp. 286 y 287.

²² *Ibidem*. pp. 289.

²³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 291.

El segundo movimiento obrero, el de la huelga de Río Blanco, tuvo lugar en Orizaba, Veracruz, el día 7 de enero de 1907, este movimiento que tuvo un saldo elevadísimo de vidas humanas y heridos, presenta características que lo hacen esencialmente diferente al de Cananea.

En realidad los sucesos de Río Blanco más que ser actos obreros, tuvieron el carácter de una protesta social en contra de diversos acontecimientos que en ese entonces imperaban, y que entre otros eran la disolución provisional del gran círculo de obreros libres, el reglamento patronal que contenía cláusulas verdaderamente espeluznantes como son la prohibición a los obreros de recibir visitas en sus casas, de leer periódicos o libros, sin previa censura y autorización de los administradores de las fábricas, aceptación de descuentos de salario, pago del material estropeado y horario de las seis de la mañana a las ocho de la noche con tres cuartos de hora de interrupción para tomar alimentos. Aspectos que son rechazados por todos los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala, originando con ello la declaración de una huelga general.

Tales condiciones propiciaron la protesta en 30 fábricas de la misma zona, por lo que el 4 de diciembre de 1906 fue sometido el conflicto al arbitraje del presidente Porfirio Díaz, cuyo laudo favoreció totalmente al interés patronal puesto que se ordenó regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907; situación que fue rechazada por parte de los obreros de Río Blanco quienes se negaron a volver a su trabajo.

De todo lo anterior se desprende que contemplados en forma aislada, los sucesos de Río Blanco no constituyeron una huelga que fundara peticiones concretas, sino más bien una simple negativa para volver al trabajo, originada por el rechazo al arbitraje presidencial.

De igual forma es importante hablar en el presente apartado de un documento del que se afirma, constituye la base ideológica de la Revolución

Mexicana y el fundamento del artículo 123 Constitucional, el cual se dio precisamente durante el periodo de Porfirio Díaz y aún cuando no se elaboró en México si fue creado por un partido mexicano, el llamado Partido Liberal Mexicano cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, quien el primero de julio de 1906 lanza en San Luis Missouri, E.U. un programa en cuyo capítulo denominado "Capital y Trabajo", desarrollan puntos importantes entre los que podemos señalar; establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo, adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo, prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años, obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; tomando en cuenta estos puntos tan importantes que contempla el programa del partido liberal; es por todo lo anterior que se considera el documento de mayor importancia del proceso pre-revolucionario, al menos desde del punto de vista social.²⁴

Como ya lo mencionamos, durante el Porfiriato se dieron muchas injusticias sociales, lo que propició diversos movimientos en contra de Porfirio Díaz, ejemplo de ello es que el 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero da a conocer sus metas a través del plan de San Luis Potosí, en el cual no se advierte otra intención que la de desplazar al régimen porfirista, pero sin que se introduzcan en el mismo ninguna reforma social. Posteriormente se da la usurpación de Victoriano Huerta que se inicia con los asesinatos de Madero y Pino Suárez en los muros de la penitenciaría de Lecumberri en el año de 1913, para continuar con el del senador Belisario Domínguez, la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas cámaras, hechos todos ellos que tampoco podían traducirse en reformas sociales, por el contrario, Huerta representa el regreso a las etapas más crueles, bajo su gobierno se conmemoraron por primera vez en México la manifestación obrera por la denominada "casa del obrero mundial", la muerte de los mártires de Chicago, lo

²⁴ *Ibidem* pág.295.

que propició que el entonces gobernante clausurara la citada casa del obrero, procediendo a aprehender a varios de sus dirigentes.²⁵

En resumen durante la época prerrevolucionaria no existió tendencia alguna de tipo social que se reflejara en disposiciones legales salvo las dos leyes ya mencionadas y que son la de Vicente Villada y la Ley sobre accidentes de trabajo.

Ahora bien, el 26 de marzo de 1913 en la hacienda de Guadalupe Coahuila es firmado el plan de Guadalupe, a partir del cual Venustiano Carranza asumió la jefatura del ejercito constitucionalista en la lucha en contra de Victoriano Huerta, sin que dicho plan contemplara la mas mínima referencia al problema social, sin embargo su expedición marca el principio de una nueva etapa caracterizada por la expedición de leyes sobre trabajo, cuyo fin primordial era poner remedio a los grandes males sociales del pais, entre las que podemos mencionar las siguientes.

En el Estado de Jalisco se dictaron las siguientes Leyes.

- a) Ley de Manuel L. Diéguez (2 de septiembre de 1914), la cual consigno el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones de ocho días anuales, etc.
- b) Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (7 de octubre de 1914), que reglamento los aspectos principales del contrato individual de trabajo, así como algunos capítulos de previsión social.

²⁵ Ibidem. pág. 297.

En el Estado de Veracruz se dictaron las siguientes Leyes:

a) Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero quien era el Gobernador del Estado (4 de octubre de 1914), la cual consagra el descanso semanal.

b) Ley del Trabajo promulgada por Cándido Aguilar (19 de octubre de 1914), de la cual se destaca la jornada de trabajo de nueve horas ininterrumpidas con descansos para tomar alimentos, descanso semanal en domingos y días festivos y salario mínimo de \$1.00 por día, el cual se podía pagar al día, a la semana o al mes; la imposición a los patrones de proporcionar a los obreros enfermos víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario; impone a los patrones la obligación de crear escuelas y primarias laicas, cuando no existieran primarias públicas a mas de dos kilómetros de la residencia de los obreros y, por último y muy importante, consagraba la existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil", así como la existencia de inspectores de Trabajo.

c) Ley de Agustín Millán, promulgada el 16 de octubre de 1915 la cual se destaca en ser la primera en regular a las asociaciones profesionales.

En el Estado de Yucatán se promulgaron las siguientes Leyes.

La obra legislativa del General Salvador Alvarado, ha sido una de las más importantes emanadas de la revolución.

Son dos las leyes promulgadas por el citado General, la primera de ellas del 14 de mayo de 1915, en la cual creó el consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, del 11 de diciembre del mismo año, que es la denominada "Ley del Trabajo".

Las características más importantes de la citada Ley del Trabajo del Estado de Yucatán son las siguientes:

a) En ella se establecieron las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo. Tanto las Juntas como el Tribunal se conformaban en forma tripartita.

b) En ella se reconocen a las asociaciones profesionales, así como el régimen de las mismas ante las Juntas de Conciliación.

c) El rechazo de la huelga, salvo situaciones excepcionales, como instrumento de lucha, ya que se consideraba mejor solución el arbitraje forzoso, entre otros.

En el Estado de Coahuila se promulgó:

La Ley del Trabajo publicada el 27 de octubre de 1916, la cual no aporta nada nuevo al proceso de desarrollo de la legislación laboral mexicana, ya que la mayoría de sus capítulos y apartados son retomados de otras leyes anteriores.²⁶

De lo antes manifestado, con relación a las leyes laborales expedidas durante la época revolucionaria se desprende que en las mismas no se contemplaban procedimiento alguno tendiente a la solución de los conflictos laborales.

En el año de 1916, Venustiano Carranza, con el ánimo de reformar la constitución de 1857, promulgo el 14 de septiembre de 1916 un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, el cual le autorizaba para convocar a elecciones para un congreso constituyente, lo anterior debido a que la constitución del 57

²⁶ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 301 a 304.

establecía en su artículo 127 el procedimiento de su reforma por medio de un órgano revisor de la constitución, integrado por poderes constituidos.

El proyecto de reforma elaborado a la citada constitución, por el congreso constituyente, no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5º que establecía que "El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles", iniciándose posteriormente la discusión precisamente del proyecto del artículo 5º, por la cual se introdujeron modificaciones al mismo por propuestas de los comparecientes, cesión en la que algunos diputados expresaron su oposición al citado artículo y otros su aprobación, siendo una de las participaciones mas importantes la del diputado Manjarrez, quien pidió que se dictara no solo un artículo, sino "todo un capítulo, todo un título de la carta magna", que hiciera mas explícita la situación de los trabajadores, siendo gracias a la opinión de Manjarrez y al apoyo que dieron otros diputados que se elaboró el artículo 123 constitucional.

El citado artículo 123 constitucional no contemplaba en forma específica la existencia de un procedimiento tendiente a resolver los conflictos laborales, pero a través de sus fracciones en especial las marcadas con los números XX y XXI, dejan entrever la existencia de un procedimiento, pues en dichas fracciones respectivamente se señalaba "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno y si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3

mese de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto...²⁷; de lo que se desprende que los conflictos laborales se sujetaban a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, pues refiere la existencia de un laudo dictado por dicha Junta, por lo que se entiende que debió existir un procedimiento utilizado por dichos tribunales de trabajo para dar solución a los conflictos y que una vez agotado dicho procedimiento se podía emitir el laudo correspondiente.

A partir de la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917, las legislaturas de cada uno de los estados de la República expedieron sus respectivas legislaciones de trabajo, facultadas para ello debido a que en el primer párrafo del citado precepto se establecía que tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados, estaban facultadas para expedir leyes sobre el trabajo.

A continuación hablaremos brevemente de la forma en que algunos Estados de la República Mexicana contemplan en sus respectivas Leyes del Trabajo al procedimiento laboral. Casi todas las legislaciones surgidas con posterioridad a la promulgación del artículo 123 constitucional, contemplaban la existencia de un procedimiento tendiente a solucionar los conflictos surgidos entre la clase trabajadora y la patronal, sin embargo ninguna de ellas delimitaba las etapas del mismo. Entre las que podemos mencionar son las promulgadas en los Estados de Aguascalientes (6 de marzo de 1928), Campeche (30 de noviembre de 1924), Chihuahua (5 de julio de 1922); legislaciones que como ya se mencionó no hablaban de una etapa específica de demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas, no contemplaban por lo mismo figuras procesales como la reconvencción, la prueba en contrario. etc.

Existieron otras leyes que igualmente establecían un procedimiento para resolver los conflictos laborales y que de la misma forma no delimitaban de

²⁷ *Ibidem.* pág. 321.

manera específica las etapas procesales, pero a diferencia de las anteriores, dividían el procedimiento laboral en periodos.

Una de estas leyes fue la de Querétaro (18 de diciembre de 1922), la cual señalaba en su artículo 204, que el procedimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje comprendía cuatro periodos: el de instalación, el de comprobación, el de conciliación y finalmente el de arbitraje. Aunque cabe mencionar que tampoco contemplaba figuras tales como la reconvencción, por lo tanto no establece consecuencia alguna que pudiera originarse si el actor no se encontraba presente en el supuesto caso de que fuera reconvenido.

Al igual que la Ley del Trabajo de Querétaro, las legislaciones de los Estados de Nuevo León (24 de enero de 1924), Sinaloa (6 de julio de 1920), Tamaulipas (12 de junio de 1925), Colima (10 de octubre de 1925), entre otras, dividían el procedimiento en periodos, pero únicamente en tres: el de investigación, el de conciliación y el de arbitraje.

Existieron legislaciones como la Ley del Trabajo de Oaxaca (21 de marzo de 1926) y el Reglamento de las Juntas de Conciliación del Distrito Federal (9 de marzo de 1926) que además de que establecían los periodos en que se comprendía el procedimiento laboral, ya estipulaban de manera más precisa las consecuencias que acarrearía a las partes su incomparecencia a alguna de las audiencias señaladas, ejemplo de ello es que en el reglamento ya mencionado se estipulaba que si el actor no comparecía a la primera audiencia del arbitraje o resultaba mal representado, la Junta tenía por reproducida la demanda formulada en conciliación y si era el demandado el ausente, se le citaba nuevamente a petición del actor, más si insistía en su incomparecencia o resultaba mal representado se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Es importante mencionar que en algunas de las legislaciones de los Estados si se señalaban algunas sanciones para el caso de que el actor o el demandado no comparecieran a ratificar y contestar la demanda respectivamente, por ejemplo, en algunas se le sancionaba al actor teniéndole por rescindido el contrato de trabajo y al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, o bien, por confeso de los hechos y absolutamente conforme con la reclamación, pero es en la legislación de Oaxaca y en el reglamento de las Juntas del D.F., ya mencionados, donde se establece una sanción y una figura como la de la prueba en contrario que subsiste hasta la fecha en nuestra legislación laboral.

Así mismo, cabe mencionarse que todas las legislaciones surgidas a raíz de la promulgación de la constitución de 1917 y mas en específico de su artículo 123, contemplan la existencia de tribunales laborales, siendo en la mayoría de ellas las siguientes: Juntas Municipales de Conciliación, las cuales funcionaban en cada municipio y no en forma permanente, cuya función era únicamente como su nombre lo dice: de conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la cual funcionaba en forma permanente en la capital de cada Estado y cuyas funciones además de ser conciliadora, era también como arbitro para resolver conflictos laborales.²⁸

2.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como ya lo mencionamos en el apartado que antecede, fue a partir de la promulgación de la Constitución de 1917 que las legislaturas de los Estados de la República expidieron sus propias legislaciones laborales, gracias a la facultad que les fue otorgada mediante el artículo 123 de la citada Constitución,

²⁸ Cf. SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO. "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos." Talleres Gráficos de la Nación. México. 1928. págs. 99 a 102.

legislaciones a las cuales hemos hecho ya referencia, sin embargo debido a las reformas realizadas por iniciativa de Emilio Portes Gil, presidente provisional de la República Mexicana en el año de 1929, a los preceptos 73 y 123 Constitucionales, es que se otorga únicamente al congreso de la Unión la facultad para legislar sobre la materia laboral. Así mismo, con la finalidad de uniformar la legislación del trabajo se elaboró la primera legislación federal en materia laboral, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931.

Esta Ley Federal del Trabajo contempla como autoridades encargadas de dirimir las controversias laborales a las siguientes: las Juntas Municipales de Conciliación y las Centrales de Conciliación y Arbitraje, de cuyas funciones ya hemos hablado en el apartado que antecede, así como una Junta Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, las cuales surgieron ante la necesidad de evitar que se dictasen laudos contradictorios entre sí, ya que al existir en cada estado su respectivo tribunal laboral, se observó que ciertos conflictos surgidos en determinadas ramas como la de electricidad y la minera, entre otras, no podían ser resueltos por las Juntas Locales, pues dichos conflictos abarcaban dos o incluso mas entidades y, en muchas ocasiones las Juntas se disputaban el conocimiento y resolución de los mismos, por lo que se corría el riesgo de que se dictaran resoluciones contradictorias entre sí.

A continuación haremos un breve resumen del procedimiento laboral que contemplaba la ley de 1931 ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Cabe destacar que dicha ley establecía dentro del procedimiento una audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, previo al arbitraje y dicha audiencia se llevaba a cabo de la siguiente manera:

Primeramente el actor exponía su reclamación, lo cual podía hacer dándose lectura a la promoción inicial del expediente y si lo deseaba, podía

también hacer manifestaciones de los fundamentos legales que apoyaban su petición; acto seguido el demandado contestaba lo que consideraba conveniente en defensa de sus intereses, pudiendo según el caso, exhibir los justificantes con los cuales fundaba sus excepciones y defensas. Una vez hecha la contestación, las partes podían replicar y contrareplicar si así lo querían y finalmente la Junta procuraba avenir a las partes, para tal efecto el presidente de la Junta o su auxiliar proponían a su juicio una solución para terminar el litigio, si las partes llegaban a un arreglo conciliatorio, la solución propuesta daba término al conflicto. Notése como el legislador en aquel entonces daba una especial importancia a la conciliación, tan es así que crea una especie de procedimiento previo al arbitraje con la especial finalidad de avenir a las partes, lo que a nuestro juicio es muy recomendable, desgraciadamente en la actualidad esto no sucede.

Ahora bien, si las partes no llegaban a ningún arreglo conciliatorio, la Junta procedía al arbitraje del conflicto, el cual se llevaba a cabo de la siguiente manera:

Si no comparecía el actor o resultaba mal representado, después de tenerlo por inconforme con todo arreglo, la Junta tenía por reproducida su demanda o escrito inicial y el demandado a continuación exponía su contestación.

Si era el demandado el que no comparecía se señalaba nuevamente día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones y se apercibía al demandado de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparecía nuevamente en esta segunda ocasión, salvo prueba en contrario.

Si en la audiencia de arbitraje estaban presentes el actor y el demandado, exponía el primero su demanda y el segundo daba contestación a la misma, dando en todo caso contestación a los hechos, ya sea afirmándolos o negándolos, expresando lo que ignoraba y en caso de existir reconvenición de

igual forma el actor debía dar contestación en el acto a la misma, refiriéndose a cada uno de los hechos de la reconvención.

En lo referente a la reconvención, resulta importante resaltar que la ley de 1931 contemplaba una breve etapa de conciliación, pues en la parte final de su artículo 518 establecía, que previamente a la contestación de la reconvención se intentara la aveniencia de las partes en un breve periodo de conciliación que se abriría para tal efecto, lo que implicaba una oportunidad mas para que las partes llegaran a un arreglo conciliatorio, lo cual no se contempla en nuestra legislación actual, como lo veremos en su oportunidad.

Es importante destacar que esta legislación no establece las consecuencias que se originarian en el supuesto de que el actor no se encontrara presente en la etapa correspondiente de demanda y excepciones y en la misma fuera reconvenido, dejando en consecuencia dicha ley una laguna al respecto, pues no establecía si en el hipotético caso se le tenía al demandado reconvencionista por contestada la reconvención en sentido afirmativo, como se hace con el demandado rebelde en el juicio principal, o si bien se debe ordenar se notifique al actor de la reconvención planteada en su contra por tratarse de una especie de demanda nueva en la que el actor en el principal se convierte en demandado y por ende debe tener los mismos derechos que tiene el demandado en el juicio principal.

Ahora bien, si ambas partes se encontraban presentes en la etapa de demanda y excepciones y estaban conformes con los hechos y la cuestión quedaba reducida a un punto de derecho, la Junta dictaba resolución apoyándose de lo expuesto por las partes y de sus procuradores o defensores.

Esta ley contemplaba la posibilidad de que las partes convinieran en que el negocio se fallara sin necesidad de desahogar prueba alguna y la Junta si así lo estimaba bien, pronunciaba el laudo correspondiente en esos términos, pero

si la Junta consideraba necesario el desahogo de alguna prueba de oficio procedía a su desahogo y posteriormente emitía el laudo correspondiente.

Si las partes no estaban conformes con los hechos, la Junta recibía el negocio a prueba, también lo hacía si las partes así lo pedían o en el caso de haberse tenido la demanda por contestada en sentido afirmativo; en todos estos casos la Junta señalaba una audiencia para la recepción de pruebas.

En esta audiencia de recepción de pruebas las partes ofrecían en su orden las pruebas, debiendo dichas pruebas concretarse a los hechos de la demanda y contestación de la misma y que no hubieran sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen. Pasando el periodo de ofrecimiento, la Junta por mayoría de votos, declaraba cuales eran las pruebas que admitía y cuales desechaba y una vez concluido el ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no admitían más pruebas a menos que se refirieran a hechos supervenientes o de tachas a testigos.

Una vez desahogadas las pruebas, se otorgaba a las partes un término de 48 horas para alegar por escrito lo que estimaban conveniente, con la peculiaridad de que si producían oralmente sus alegaciones, no podían excederse de 30 minutos y las mismas no quedarían asentadas en el acta respectiva, una vez que eran formulados los alegatos, se dictaba el laudo correspondiente.

2.3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley del Trabajo de 1931 estuvo vigente hasta 1970, año en que fue promulgada la nueva Ley Federal del Trabajo, por iniciativa primeramente del presidente Adolfo López Mateos, quien desde 1960 ordenó que se estudiaran las

reformas de dicha ley, intención que continuo el presidente Gustavo Díaz Ordaz, quien llevó a cabo la promulgación del citado ordenamiento.

Fueron importantes las reformas que se introdujeron en esta nueva Ley Federal del Trabajo, muchas de ellas de carácter procesal que son las que nos interesan para los fines de nuestro estudio.

En primer lugar podemos mencionar que se estableció una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones (art. 753), otra reforma importante contenida en dicho ordenamiento es aquella mediante la cual se faculta a las Juntas de Conciliación para arbitrar o resolver conflictos cuyo monto no excediera de tres meses de salario (arts. 600 y 750), igualmente quedo establecida la posibilidad de que se integrara en los Estados de la República, Juntas especiales de la Federal de Conciliación, cuando así lo considerara conveniente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Quedando contemplado el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica de la siguiente forma:

Se señalaba primeramente día y hora para que tuviera verificación una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la cual en teoría debía verificarse dentro de los diez días siguientes a la fecha de presentación de la demanda, apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurría a la audiencia.

La notificación que se hacía a las partes para que asistieran a la audiencia antes mencionada tenía que hacerse por lo menos con tres días de anticipación a la fecha de audiencia.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se celebraba de la siguiente forma:

La Junta exhortaba a las partes para que llegaran a un arreglo conciliatorio, si las partes llegaban a un convenio, se daba por terminado el conflicto, de no ser así, se daba por concluido el periodo de conciliación y se pasaba al de demanda y excepciones en el cual el actor exponía su demanda, precisando los puntos petitorios, procediendo el demandado a dar contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas y refiriéndose a todos los hechos que comprendía la demanda, afirmándolos, negándolos o expresando los que se ignoraban siempre que no fueran propios, ambas partes podían replicar y contrareplicar en forma breve.

Si a la audiencia mencionada era el actor quien no acudía, se le tenía por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, en cambio si era la parte demandada la que no se presentaba a la audiencia, como ya lo mencionamos con anterioridad, se le tenía por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, especificándose en el artículo 755 del citado ordenamiento que solo podía rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

Si ninguna de las partes concurría a la audiencia, se ordenaba el archivo del expediente hasta nueva promoción, por el contrario, si ambas partes comparecían y respectivamente ratificaban y contestaban la demanda, la Junta procedía a señalar día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, las cuales una vez ofrecidas, objetadas y admitidas por la autoridad, eran desahogadas en las fechas y hora que para tal efecto señalaba la Junta que conocía del asunto y una vez desahogadas en su totalidad, la Junta concedía a las partes un término de 48 horas para que presentaran sus alegatos por escrito, hecho lo anterior, se declaraba cerrada la instrucción y se turnaba el expediente a dictamen.

Es importante señalar que al igual que la ley de 1931, la de 1970 establecía que si el demandado oponía reconvencción en contra del actor en la respectiva etapa de demanda y excepciones, se abriría un periodo conciliatorio, pero a diferencia de la primera, agregaba que el reconvenido podía producir su contestación o bien solicitar se señalara nuevo día y hora para hacerlo, lo cual resulto beneficioso para el reconvenido, pues al dársele la opción de solicitar nueva fecha para dar contestación a dicha reconvencción, se le daba la oportunidad de preparar su defensa, así como sus respectivas pruebas, sin embargo, seguía existiendo una laguna en la ley con relación al tratamiento que se le debería dar al actor que no estando presente en la etapa de demanda y excepciones fuera reconvenido.

2.4.- Reformas procesales de 1980.

En el año de 1979, el presidente José López Portillo, presentó una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Una de las reformas mas importantes en materia procesal consistió en que quedaron en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Se elevó notoriamente el número de artículos de la ley laboral, de 890 a 1010.

En lo concerniente al trato que se le da al actor que es reconvenido en la etapa de demanda y excepciones, específicamente en el supuesto de que dicha parte no este presente en la mencionada etapa, al respecto no existió reforma alguna ya que la fracción VII del artículo 878 de la actual legislación laboral únicamente señala: "si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la

suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.”

De lo anterior se desprende que aún con las importantes reformas, principalmente en materia procesal que se realizaron en la Ley Federal del Trabajo en 1980, no se regula en lo mas mínimo el trato que se le debe dar al trabajador actor que no estando presente en la etapa de demanda y excepciones es reconvenido, ya que si interpretamos literalmente lo que establece la fracción VII del artículo 878 antes transcrito, nos podemos percatar que ante dicha ausencia el actor no esta ni en posibilidad de contestar la demanda, ni de solicitar a la Junta se suspenda la audiencia, pues ni el mencionado artículo ni ningún otro establece la manera que debiera operar en esos casos, lo cual ocasiona un perjuicio al reconvenido. Las propuestas de reformas que nosotros consideramos necesarias a fin de terminar con dicha laguna, serán planteadas en posteriores apartado del presente trabajo.

Por último mencionaremos algunas de las reformas mas importantes que tuvo la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que en la actualidad contempla nuestra ley laboral de 1980 que actualmente rige los procesos laborales.

1.- Quedaron en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.- A diferencia de la Ley de 1970 que establecía que la notificación y emplazamiento debía hacerse como mínimo tres días antes de la audiencia; nuestra actual ley laboral señala que deberá hacerse la notificación de la demanda con anticipación de diez días hábiles.

3.- Otra reforma importante y trascendental es la que establece que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se llevará a cabo aún con la incomparecencia de las partes (art. 879), a

diferencia de lo que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 756 que señalaba que en el supuesto de que ninguna de las partes concurriera a la audiencia, se archivaría el expediente hasta nueva promoción, entre otras reformas importantes que propiciaron que la Ley Federal del Trabajo aumentara el número de sus artículos de 890 a 1010 que en la actualidad contiene.

mese de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto...²⁷; de lo que se desprende que los conflictos laborales se sujetaban a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, pues refiere la existencia de un laudo dictado por dicha Junta, por lo que se entiende que debió existir un procedimiento utilizado por dichos tribunales de trabajo para dar solución a los conflictos y que una vez agotado dicho procedimiento se podía emitir el laudo correspondiente.

A partir de la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917, las legislaturas de cada uno de los estados de la República expedieron sus respectivas legislaciones de trabajo, facultadas para ello debido a que en el primer párrafo del citado precepto se establecía que tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados, estaban facultadas para expedir leyes sobre el trabajo.

A continuación hablaremos brevemente de la forma en que algunos Estados de la República Mexicana contemplan en sus respectivas Leyes del Trabajo al procedimiento laboral. Casi todas las legislaciones surgidas con posterioridad a la promulgación del artículo 123 constitucional, contemplaban la existencia de un procedimiento tendiente a solucionar los conflictos surgidos entre la clase trabajadora y la patronal, sin embargo ninguna de ellas delimitaba las etapas del mismo. Entre las que podemos mencionar son las promulgadas en los Estados de Aguascalientes (6 de marzo de 1928), Campeche (30 de noviembre de 1924), Chihuahua (5 de julio de 1922); legislaciones que como ya se mencionó no hablaban de una etapa específica de demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas, no contemplaban por lo mismo figuras procesales como la reconvencción, la prueba en contrario. etc.

Existieron otras leyes que igualmente establecían un procedimiento para resolver los conflictos laborales y que de la misma forma no delimitaban de

²⁷ *Ibidem*. pág. 321.

manera específica las etapas procesales, pero a diferencia de las anteriores, dividían el procedimiento laboral en periodos.

Una de estas leyes fue la de Querétaro (18 de diciembre de 1922), la cual señalaba en su artículo 204, que el procedimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje comprendía cuatro periodos: el de instalación, el de comprobación, el de conciliación y finalmente el de arbitraje. Aunque cabe mencionar que tampoco contemplaba figuras tales como la reconvenición, por lo tanto no establece consecuencia alguna que pudiera originarse si el actor no se encontraba presente en el supuesto caso de que fuera reconvenido.

Al igual que la Ley del Trabajo de Querétaro, las legislaciones de los Estados de Nuevo León (24 de enero de 1924), Sinaloa (6 de julio de 1920), Tamaulipas (12 de junio de 1925), Colima (10 de octubre de 1925), entre otras, dividían el procedimiento en periodos, pero únicamente en tres: el de investigación, el de conciliación y el de arbitraje.

Existieron legislaciones como la Ley del Trabajo de Oaxaca (21 de marzo de 1926) y el Reglamento de las Juntas de Conciliación del Distrito Federal (9 de marzo de 1926) que además de que establecían los periodos en que se comprendía el procedimiento laboral, ya estipulaban de manera más precisa las consecuencias que acarrearía a las partes su incomparecencia a alguna de las audiencias señaladas, ejemplo de ello es que en el reglamento ya mencionado se estipulaba que si el actor no comparecía a la primera audiencia del arbitraje o resultaba mal representado, la Junta tenía por reproducida la demanda formulada en conciliación y si era el demandado el ausente, se le citaba nuevamente a petición del actor, más si insistía en su incomparecencia o resultaba mal representado se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Es importante mencionar que en algunas de las legislaciones de los Estados si se señalaban algunas sanciones para el caso de que el actor o el demandado no comparecieran a ratificar y contestar la demanda respectivamente, por ejemplo, en algunas se le sancionaba al actor teniéndole por rescindido el contrato de trabajo y al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, o bien, por confeso de los hechos y absolutamente conforme con la reclamación, pero es en la legislación de Oaxaca y en el reglamento de las Juntas del D.F., ya mencionados, donde se establece una sanción y una figura como la de la prueba en contrario que subsiste hasta la fecha en nuestra legislación laboral.

Así mismo, cabe mencionarse que todas las legislaciones surgidas a raíz de la promulgación de la constitución de 1917 y mas en específico de su artículo 123, contemplan la existencia de tribunales laborales, siendo en la mayoría de ellas las siguientes: Juntas Municipales de Conciliación, las cuales funcionaban en cada municipio y no en forma permanente, cuya función era únicamente como su nombre lo dice: de conciliación y una Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la cual funcionaba en forma permanente en la capital de cada Estado y cuyas funciones además de ser conciliadora, era también como arbitro para resolver conflictos laborales.²⁸

2.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

Como ya lo mencionamos en el apartado que antecede, fue a partir de la promulgación de la Constitución de 1917 que las legislaturas de los Estados de la República expidieron sus propias legislaciones laborales, gracias a la facultad que les fue otorgada mediante el artículo 123 de la citada Constitución,

²⁸ Cfr. SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO. "Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos." Talleres Gráficos de la Nación. México. 1928. págs. 99 a 102.

legislaciones a las cuales hemos hecho ya referencia, sin embargo debido a las reformas realizadas por iniciativa de Emilio Portes Gil, presidente provisional de la República Mexicana en el año de 1929, a los preceptos 73 y 123 Constitucionales, es que se otorga únicamente al congreso de la Unión la facultad para legislar sobre la materia laboral. Así mismo, con la finalidad de uniformar la legislación del trabajo se elaboró la primera legislación federal en materia laboral, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931.

Esta Ley Federal del Trabajo contempla como autoridades encargadas de dirimir las controversias laborales a las siguientes: las Juntas Municipales de Conciliación y las Centrales de Conciliación y Arbitraje, de cuyas funciones ya hemos hablado en el apartado que antecede, así como una Junta Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, las cuales surgieron ante la necesidad de evitar que se dictasen laudos contradictorios entre sí, ya que al existir en cada estado su respectivo tribunal laboral, se observó que ciertos conflictos surgidos en determinadas ramas como la de electricidad y la minera, entre otras, no podían ser resueltos por las Juntas Locales, pues dichos conflictos abarcaban dos o incluso mas entidades y, en muchas ocasiones las Juntas se disputaban el conocimiento y resolución de los mismos, por lo que se corría el riesgo de que se dictaran resoluciones contradictorias entre sí.

A continuación haremos un breve resumen del procedimiento laboral que contemplaba la ley de 1931 ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Cabe destacar que dicha ley establecía dentro del procedimiento una audiencia de conciliación, de demanda y excepciones, previo al arbitraje y dicha audiencia se llevaba a cabo de la siguiente manera:

Primeramente el actor exponía su reclamación, lo cual podía hacer dándose lectura a la promoción inicial del expediente y si lo deseaba, podía

también hacer manifestaciones de los fundamentos legales que apoyaban su petición; acto seguido el demandado contestaba lo que consideraba conveniente en defensa de sus intereses, pudiendo según el caso, exhibir los justificantes con los cuales fundaba sus excepciones y defensas. Una vez hecha la contestación, las partes podían replicar y contrareplicar si así lo querían y finalmente la Junta procuraba avenir a las partes, para tal efecto el presidente de la Junta o su auxiliar proponían a su juicio una solución para terminar el litigio, si las partes llegaban a un arreglo conciliatorio, la solución propuesta daba termino al conflicto. Notése como el legislador en aquel entonces daba una especial importancia a la conciliación, tan es así que crea una especie de procedimiento previo al arbitraje con la especial finalidad de avenir a las partes, lo que a nuestro juicio es muy recomendable, desgraciadamente en la actualidad esto no sucede.

Ahora bien, si las partes no llegaban a ningún arreglo conciliatorio, la Junta procedía al arbitraje del conflicto, el cual se llevaba a cabo de la siguiente manera:

Si no comparecía el actor o resultaba mal representado, después de tenerlo por inconforme con todo arreglo, la Junta tenía por reproducida su demanda o escrito inicial y el demandado a continuación exponía su contestación.

Si era el demandado el que no comparecía se señalaba nuevamente día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones y se apercibía al demandado de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparecía nuevamente en esta segunda ocasión, salvo prueba en contrario.

Si en la audiencia de arbitraje estaban presentes el actor y el demandado, exponía el primero su demanda y el segundo daba contestación a la misma, dando en todo caso contestación a los hechos, ya sea afirmándolos o negándolos, expresando lo que ignoraba y en caso de existir reconvencción de

igual forma el actor debía dar contestación en el acto a la misma, refiriéndose a cada uno de los hechos de la reconvencción.

En lo referente a la reconvencción, resulta importante resaltar que la ley de 1931 contemplaba una breve etapa de conciliación, pues en la parte final de su artículo 518 establecía, que previamente a la contestación de la reconvencción se intentara la aveniencia de las partes en un breve periodo de conciliación que se abriría para tal efecto, lo que implicaba una oportunidad mas para que las partes llegaran a un arreglo conciliatorio, lo cual no se contempla en nuestra legislación actual, como lo veremos en su oportunidad.

Es importante destacar que esta legislación no establece las consecuencias que se originarían en el supuesto de que el actor no se encontrara presente en la etapa correspondiente de demanda y excepciones y en la misma fuera reconvenido, dejando en consecuencia dicha ley una laguna al respecto, pues no establecía si en el hipotético caso se le tenía al demandado reconvencionista por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, como se hace con el demandado rebelde en el juicio principal, o si bien se debe ordenar se notifique al actor de la reconvencción planteada en su contra por tratarse de una especie de demanda nueva en la que el actor en el principal se convierte en demandado y por ende debe tener los mismos derechos que tiene el demandado en el juicio principal.

Ahora bien, si ambas partes se encontraban presentes en la etapa de demanda y excepciones y estaban conformes con los hechos y la cuestión quedaba reducida a un punto de derecho, la Junta dictaba resolución apoyándose de lo expuesto por las partes y de sus procuradores o defensores.

Esta ley contemplaba la posibilidad de que las partes convinieran en que el negocio se fallara sin necesidad de desahogar prueba alguna y la Junta si así lo estimaba bien, pronunciaba el laudo correspondiente en esos términos, pero

si la Junta consideraba necesario el desahogo de alguna prueba de oficio procedía a su desahogo y posteriormente emitía el laudo correspondiente.

Si las partes no estaban conformes con los hechos, la Junta recibía el negocio a prueba, también lo hacía si las partes así lo pedían o en el caso de haberse tenido la demanda por contestada en sentido afirmativo; en todos estos casos la Junta señalaba una audiencia para la recepción de pruebas.

En esta audiencia de recepción de pruebas las partes ofrecían en su orden las pruebas, debiendo dichas pruebas concretarse a los hechos de la demanda y contestación de la misma y que no hubieran sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen. Pasando el periodo de ofrecimiento, la Junta por mayoría de votos, declaraba cuales eran las pruebas que admitía y cuales desechaba y una vez concluido el ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no admitían más pruebas a menos que se refirieran a hechos supervenientes o de tachas a testigos.

Una vez desahogadas las pruebas, se otorgaba a las partes un término de 48 horas para alegar por escrito lo que estimaban conveniente, con la peculiaridad de que si producían oralmente sus alegaciones, no podían excederse de 30 minutos y las mismas no quedarían asentadas en el acta respectiva, una vez que eran formulados los alegatos, se dictaba el laudo correspondiente.

2.3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley del Trabajo de 1931 estuvo vigente hasta 1970, año en que fue promulgada la nueva Ley Federal del Trabajo, por iniciativa primeramente del presidente Adolfo López Mateos, quien desde 1960 ordenó que se estudiaran las

reformas de dicha ley, intención que continuo el presidente Gustavo Díaz Ordaz, quien llevó a cabo la promulgación del citado ordenamiento.

Fueron importantes las reformas que se introdujeron en esta nueva Ley Federal del Trabajo, muchas de ellas de carácter procesal que son las que nos interesan para los fines de nuestro estudio.

En primer lugar podemos mencionar que se estableció una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones (art. 753), otra reforma importante contenida en dicho ordenamiento es aquella mediante la cual se faculta a las Juntas de Conciliación para arbitrar o resolver conflictos cuyo monto no excediera de tres meses de salario (arts. 600 y 750), igualmente quedo establecida la posibilidad de que se integrara en los Estados de la República, Juntas especiales de la Federal de Conciliación, cuando así lo considerara conveniente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Quedando contemplado el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica de la siguiente forma:

Se señalaba primeramente día y hora para que tuviera verificación una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, la cual en teoría debía verificarse dentro de los diez días siguientes a la fecha de presentación de la demanda, apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurría a la audiencia.

La notificación que se hacía a las partes para que asistieran a la audiencia antes mencionada tenía que hacerse por lo menos con tres días de anticipación a la fecha de audiencia.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se celebraba de la siguiente forma:

La Junta exhortaba a las partes para que llegaran a un arreglo conciliatorio, si las partes llegaban a un convenio, se daba por terminado el conflicto, de no ser así, se daba por concluido el periodo de conciliación y se pasaba al de demanda y excepciones en el cual el actor exponía su demanda, precisando los puntos petitorios, procediendo el demandado a dar contestación a la demanda oponiendo sus excepciones y defensas y refiriéndose a todos los hechos que comprendía la demanda, afirmándolos, negándolos o expresando los que se ignoraban siempre que no fueran propios, ambas partes podían replicar y contrareplicar en forma breve.

Si a la audiencia mencionada era el actor quien no acudía, se le tenía por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, en cambio si era la parte demandada la que no se presentaba a la audiencia, como ya lo mencionamos con anterioridad, se le tenía por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, especificándose en el artículo 755 del citado ordenamiento que solo podía rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

Si ninguna de las partes concurría a la audiencia, se ordenaba el archivo del expediente hasta nueva promoción, por el contrario, si ambas partes comparecían y respectivamente ratificaban y contestaban la demanda, la Junta procedía a señalar día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, las cuales una vez ofrecidas, objetadas y admitidas por la autoridad, eran desahogadas en las fechas y hora que para tal efecto señalaba la Junta que conocía del asunto y una vez desahogadas en su totalidad, la Junta concedía a las partes un término de 48 horas para que presentaran sus alegatos por escrito, hecho lo anterior, se declaraba cerrada la instrucción y se turnaba el expediente a dictamen.

Es importante señalar que al igual que la ley de 1931, la de 1970 establecía que si el demandado oponía reconvencción en contra del actor en la respectiva etapa de demanda y excepciones, se abriría un periodo conciliatorio, pero a diferencia de la primera, agregaba que el reconvenido podía producir su contestación o bien solicitar se señalara nuevo día y hora para hacerlo, lo cual resulto beneficioso para el reconvenido, pues al dársele la opción de solicitar nueva fecha para dar contestación a dicha reconvencción, se le daba la oportunidad de preparar su defensa, así como sus respectivas pruebas, sin embargo, seguía existiendo una laguna en la ley con relación al tratamiento que se le debería dar al actor que no estando presente en la etapa de demanda y excepciones fuera reconvenido.

2.4.- Reformas procesales de 1980.

En el año de 1979, el presidente José López Portillo, presentó una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Una de las reformas mas importantes en materia procesal consistió en que quedaron en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Se elevó notoriamente el número de artículos de la ley laboral, de 890 a 1010.

En lo concerniente al trato que se le da al actor que es reconvenido en la etapa de demanda y excepciones, específicamente en el supuesto de que dicha parte no este presente en la mencionada etapa, al respecto no existió reforma alguna ya que la fracción VII del artículo 878 de la actual legislación laboral únicamente señala: "si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la

suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.”

De lo anterior se desprende que aún con las importantes reformas, principalmente en materia procesal que se realizaron en la Ley Federal del Trabajo en 1980, no se regula en lo mas mínimo el trato que se le debe dar al trabajador actor que no estando presente en la etapa de demanda y excepciones es reconvenido, ya que si interpretamos literalmente lo que establece la fracción VII del artículo 878 antes transcrito, nos podemos percatar que ante dicha ausencia el actor no esta ni en posibilidad de contestar la demanda, ni de solicitar a la Junta se suspenda la audiencia, pues ni el mencionado artículo ni ningún otro establece la manera que debiera operar en esos casos, lo cual ocasiona un perjuicio al reconvenido. Las propuestas de reformas que nosotros consideramos necesarias a fin de terminar con dicha laguna, serán planteadas en posteriores apartado del presente trabajo.

Por último mencionaremos algunas de las reformas mas importantes que tuvo la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que en la actualidad contempla nuestra ley laboral de 1980 que actualmente rige los procesos laborales.

1.- Quedaron en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.- A diferencia de la Ley de 1970 que establecía que la notificación y emplazamiento debía hacerse como mínimo tres días antes de la audiencia; nuestra actual ley laboral señala que deberá hacerse la notificación de la demanda con anticipación de diez días hábiles.

3.- Otra reforma importante y trascendental es la que establece que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se llevará a cabo aún con la incomparecencia de las partes (art. 879), a

diferencia de lo que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 756 que señalaba que en el supuesto de que ninguna de las partes concurren a la audiencia, se archivaría el expediente hasta nueva promoción, entre otras reformas importantes que propiciaron que la Ley Federal del Trabajo aumentara el número de sus artículos de 890 a 1010 que en la actualidad contiene.

CAPITULO III. EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL VIGENTE.

3.1.- Su ubicación dentro de la Ley.

La Ley Federal del Trabajo contempla las disposiciones relativas al procedimiento ordinario, en su título catorce intitulado "Derecho Procesal del trabajo", específicamente en el capítulo XVII, denominado "Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje", de los artículos 870 al 891.

El artículo 870 del citado ordenamiento establece que "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.."

De lo señalado en el precepto legal antes transcrito, se desprende que mediante el Procedimiento Ordinario Laboral se tramitan y resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Consideramos importante para los fines de nuestro estudio y para una mejor comprensión de los conflictos que se tramitan a través del Procedimiento Ordinario Laboral, analizar brevemente las clases de conflictos de trabajo que existen, para lo cual primeramente definiremos lo que es un conflicto de trabajo.

Primeramente daremos el concepto gramatical de conflicto: "proviene del latín *conflictus*, que significa choque, combate, lucha, antagonismo."²⁹

²⁹ GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Pequeño Larousse Ilustrado. Decimotercera edición. Ediciones Larousse. México. 1989. pág. 260.

Jurídicamente se entiende por conflicto: "Toda oposición y choque de intereses entre distintos sujetos de derecho."³⁰ Ahora, por conflicto de trabajo ... "los intereses contrapuestos, o lucha por finalidades distintas entre trabajadores y patronos, sean estas consideradas individualmente o en forma colectiva."³¹

Para el jurista Bermúdez Cisneros Miguel, conflicto de trabajo es "toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo."³²

Nosotros consideramos que conflicto de trabajo es todo tipo de controversias y fricciones que se pueden producir entre las partes integrantes de una relación laboral.

Los conflictos de trabajo se pueden dividir en dos clases; individuales y colectivos, ambos a su vez se subdividen en jurídicos y económicos.

Conflictos Individuales de Naturaleza Jurídica: Son aquellos que surgen entre dos sujetos de una relación laboral, afectan exclusivamente intereses particulares, independientemente del número de personas que en ellos intervengan. Se consideran de naturaleza jurídica si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación, las cuales pueden estar contenidas en la constitución, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, o en el propio contrato de trabajo. Estos conflictos serán resueltos de acuerdo con el artículo 870 de la Ley Laboral, mediante el procedimiento ordinario.

³⁰ GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Tomo I. Edit. Abeledo-Perrot. Bs. Aires, Arg. 1986. pág. 475.

³¹ *Ibidem*- pág. 478.

³² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989. pág. 41.

Conflictos Individuales de Naturaleza Económica: Insistimos en que son individuales aquellos que únicamente afectan intereses particulares, la naturaleza económica de los mismos pone en juego la fijación de nuevas condiciones de trabajo.

Podemos señalar como ejemplo de este tipo de conflictos el supuesto que establece el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador, sea excesiva la jornada de trabajo o, concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Es evidente que del precepto legal antes transcrito se desprende la existencia de conflictos económicos individuales, en los que su objeto sería fijar nuevas condiciones de trabajo; sin embargo en nuestra Ley Federal del Trabajo no se contempla algún procedimiento específico para la tramitación y solución de este tipo de conflictos, por lo que, teóricamente hablando, no podrían ser resueltos mediante un procedimiento ordinario, ya que el artículo 870 de la citada Ley Laboral, el cual transcribimos al inicio del presente apartado, establece claramente que este procedimiento solo resolverá conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan tramitación especial, por otra parte, si nos remitimos al artículo 892 del citado ordenamiento, el cual establece los conflictos que se tramitarán a través de un procedimiento especial, únicamente contempla el supuesto de la reducción de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, lo que se someterá a juicio de la Junta de Conciliación, pero fuera de este supuesto, no contempla nada respecto de los conflictos que se susciten cuando el trabajador solicita en general la modificación de las condiciones de trabajo, específicamente cuando el salario no se remunerador. Sin embargo en la práctica ante la ausencia de un procedimiento específico para resolver este tipo de conflictos, los mismos se ventilan mediante un procedimiento ordinario.

Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica: Se considera que el conflicto es colectivo cuando la solución del mismo afecta el interés profesional del grupo o sindicato, es decir, cuando el objeto sobre el cual decida la junta, sea del interés profesional de los mismos y, será de naturaleza jurídica cuando la controversia nazca con motivo de la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la relación laboral, como ya lo mencionamos al hablar de los conflictos individuales de naturaleza jurídica. Este tipo de conflictos se tramitarán mediante un procedimiento ordinario.

Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 900, claramente nos menciona cuales son los conflictos colectivos de naturaleza económica y al efecto menciona:

*Art. 900.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implementación 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 .

Los citados conflictos se resuelven a través del procedimiento colectivo de naturaleza económica, cuya tramitación se establece en la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 902 al 919, el cual ha sido tratado y estudiado en el capítulo primero.

No obstante cabe aclarar que algunos conflictos colectivos de naturaleza económica son resueltos a través de un procedimiento especial, como es el caso de aquellos que surgen con motivo de una suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo en una empresa o establecimiento, cuya causa sea la fuerza mayor o produzca como consecuencia necesaria inmediata directa, la suspensión de los trabajos, la falta de materia prima no imputable al patrón, la falta de suministro por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a

entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables.

Asimismo, aquellos que surjan con motivo de la terminación de relaciones colectivas de trabajo cuyas causas sean igualmente originadas por la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, la incapacidad física o mental o muerte del patrón, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de su trabajo, circunstancias que de acuerdo al artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, deberán ser resueltas a través de un procedimiento especial.

Resumiendo, el Procedimiento Ordinario Laboral es aquel mediante el cual se tramitan y resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y el mismo se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 870 al 891; en cuanto a la tramitación véase el capítulo primero, punto 1.3, del presente trabajo, correspondiente a los procedimientos laborales.

Ahora bien, así como la Ley Federal del Trabajo como ley reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional contempla diversos procedimientos para resolver las diferencias o conflictos surgidos entre los trabajadores y sus patrones, de igual forma existe una ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional que regula el procedimiento mediante el cual se resuelven los conflictos surgidos entre el Estado y sus trabajadores, la cual es denominada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, (Ley Burocrática).

A continuación haremos un breve análisis del Procedimiento Ordinario ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 127 de la Ley Burocrática establece que el procedimiento para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se reducirá: a la presentación de la demanda respectiva, la cual deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes; y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas, se dictará laudo.

La demanda deberá contener el nombre y domicilio del reclamante, el nombre y domicilio del demandado, el objeto de la demanda (las prestaciones reclamadas), una relación de los hechos y la indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funda la demanda, así como las diligencias cuya práctica se solicite con el mismo fin.

A diferencia de las demandas que se tramitan en las Juntas de Conciliación, las que se tramitan en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, deberán ir acompañadas de las pruebas con las que se dispongan así como de los documentos con lo que se acredite la personalidad con que se ostentan las partes no así en el caso de que se promueva personalmente.

La contestación de la demanda se presentará en un término que no excederá de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación, la contestación deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, y en la misma igualmente deberán ofrecerse las pruebas con las que se disponga.

El procedimiento de los juicios que se someten al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos laborales que se suscitan entre el Estado y sus trabajadores, se desarrolla de la siguiente manera, según lo

establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Artículo 131.- El Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso a los testigos y peritos, para la audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución (así se le llama a la audiencia).

Artículo 132.- El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas, el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o aquellas que no tengan relación con la litis. En el mismo acuerdo se señalará en orden el desahogo de las pruebas, primero las del actor y después las del demandado.

Es importante mencionar que en este tipo de procedimientos solo serán admitidas las pruebas que previamente se hayan señalado tanto en el escrito de demanda como en el de contestación, por lo que es muy importante acompañar las pruebas en el escrito de demanda y en el de contestación, de lo contrario se corre el riesgo de que se desechen las pruebas si se intenta ofrecerlas en el momento de la audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución, a no ser que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar las tachas contra testigos.

La ley dispone que las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga, los trabajadores podrán comparecer por sí mismos o por representantes acreditados mediante simple carta poder; los titulares de las dependencias gubernamentales podrán comparecer por medio de apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio, como dato curioso cabe hacer notar que la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado

solo contempla las consecuencias que recaen al demandado en el caso de que no conteste la demanda dentro del término de cinco días que le otorga la Ley, o en el caso de estar mal representado, sancionándolo con tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero en ningún momento hace mención o establece que sucede si el actor o el *demandado* no se presentan a la audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución. En la práctica lo que sucede es que se tiene a la parte actora por ratificada su demanda inicial así como las pruebas que en la misma se acompañan y se le tiene por perdido su derecho para objetar las pruebas de su contraparte; y a la parte demandada se le tiene por contestada la demanda y ofrecidas sus pruebas, en términos del escrito que previamente presento e igualmente pierde su derecho para objetar las pruebas las pruebas de su contraparte.

Ahora bien como previamente a la audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución, ya fue presentada la demanda y la contestación a la misma, así como las pruebas que se acompañan a las mismas promociones, las partes en dicha audiencia solo se abocan a ratificar además de sus respectivas promociones, las pruebas que en las mismas acompañaron; inmediatamente después objetan las pruebas ofrecidas y hacen sus réplicas y contraréplicas correspondientes. Finalmente el Tribunal dicta el acuerdo correspondiente en el cual admite las pruebas que juzgue procedentes y señala el día y hora para el desahogo de aquellas que así lo requieran para su desahogo.

3.2.- Las Partes del Procedimiento en el Principal y en la Reconvención.

A efecto de poder determinar cuales son las partes que intervienen en el Procedimiento Ordinario Laboral, consideramos necesario definir primeramente el significado de "parte".

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Etimológicamente la voz "parte" proviene del sustantivo latino *pars*, *partis* que quiere decir porción o fracción de un todo.³³

El jurista Díaz de León opina que "partes procesalmente hablando es quien pretende y frente a quien se reclama el cumplimiento o satisfacción de una determinada pretensión."³⁴ Agrega que "en el proceso laboral parte es aquella persona que estando legitimada para demandar o contradecir, gestiona en nombre propio y para sí, la realización de una determinada relación jurídica, afirmando ser titular, partes que pueden a su arbitrio comparecer o no al proceso y ya en el mismo disponer libremente sobre la pretensión deducida."³⁵

Para el jurista Jesús Castorena "son partes en un proceso las personas que hacen valer una pretensión y las que pueden ser afectadas por esa pretensión".³⁶ De igual forma señala que "son partes en un proceso obrero las personas físicas o morales sobre quienes recaen los resultados de los laudos."³⁷

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 689 que "son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Consideramos que son partes en el proceso laboral las personas físicas o morales que ejercitan la actividad jurisdiccional, persiguiendo con ello el pago de diversas pretensiones, con lo que acreditan su interés jurídico en el juicio y, aquellas que pudiendo ser afectadas por las pretensiones reclamadas, oponen en tiempo y forma sus excepciones y defensas.

³³ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Tomo III P - Z. México. 1988. pág. 2329.

³⁴ DÍAZ DE LEÓN, M. Antonio. La prueba en el proceso laboral. Porrúa. México. 1990. Tomo I. pág. 30.

³⁵ Ibidem. pág. 31.

³⁶ CASTORENA, J. Jesús. Proceso del Derecho Obrero. Didot. SRL. México. 1945. pág. 105.

³⁷ Ibidem. pág. 106.

Como se puede apreciar de las definiciones ya citadas, podemos concluir que son parte en el procedimiento ordinario laboral, primeramente el actor, quien es el que acciona la actividad jurisdiccional al ejercitar su acción al presentar su escrito inicial de demanda; en segundo lugar tenemos al demandado, que es aquel contra quien se ejercita la acción y que en tiempo y forma opone sus excepciones y defensas con objeto de destruir y desvirtuar las pretensiones reclamadas por el actor; y por último tenemos al tercero que es aquel que comparece en el juicio por considerar que en algún momento podría resultar afectado en sus intereses, por la resolución que sea pronunciada dentro del juicio, dicho tercero podrá comparecer voluntariamente o bien por haber sido llamado a juicio por la Junta de Conciliación, a petición de alguna de las partes del juicio.

Por lo regular, cada una de las partes en el proceso se comprende de un solo sujeto, es decir, un solo actor y un solo demandado, incluso un solo tercero interesado y en estos casos se consideran partes simples, pero existen juicios en los que las partes están integradas por más de un sujeto, por ejemplo cuando son más de un actor los que demandan o cuando se demanda a más de una persona, ya sea física o moral, en estos casos estamos en un pluralidad de partes por ser partes complejas las que intervienen en el procedimiento.

En la actualidad es muy común que se presenten demandas donde se ejerciten acciones iguales por grupos de trabajadores, lo cual se le denomina (litisconsorcio activo) al igual también existe el caso en el que varios sujetos opongan las mismas excepciones y defensas en el juicio, para lo cual la Ley Federal del Trabajo en su artículo 697 establece las reglas a seguir en estos casos, las que a continuación se mencionan.

Primera regla.- "Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan las mismas excepciones y defensas en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una sola representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos."

Segunda regla.- "Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención."

Tercera regla.- "Si el nombramiento no lo hicieren los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados."

Cuarta regla.- "El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandatario judicial."

De todo lo anterior podemos concluir que son parte en el juicio principal los siguientes: el actor y/o actores, el demandado y/o demandados y el tercero y/o terceros interesados en el juicio. ¿Pero que sucede cuando en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones; Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en su etapa de demanda y excepciones, la parte demandada reconviene a la parte actora?

Cuando el actor en el juicio principal es reconvenido, este adquiere el carácter de demandado reconvenido o reconvenicionado y el demandado en el principal que hizo valer la reconvenición adquiere el carácter de actor reconvenicionista, por lo tanto las partes del procedimiento en la reconvenición podríamos decir que son las mismas que en el principal pero con otro carácter e interés jurídico y por supuesto con otras pretensiones y consecuencias, ya que su situación jurídica cambia diametralmente, pasando el actor en el principal a ser demandado en la reconvenición y, el demandado en el principal a ser actor en la reconvenición, lo que implica consecuencias a las partes notablemente distintas, pues su interés jurídico se transforma.

Por todo lo anterior y con el fin de que queden bien identificadas las partes en sus distintas situaciones jurídicas en que se encuentren, es que se les denominan actores o demandadas en el principal y actores o demandadas en la reconvencción.

3.3.- Etapas del Procedimiento Laboral en el Principal y en la Reconvencción.

Como ya lo mencionamos en diversos apartados de la presente tesis, el Procedimiento Ordinario Laboral esta compuesto de varias etapas, las tres primeras que son las de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, generalmente se llevan a cabo en una sola audiencia a la que precisamente se le denomina "Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas".

A manera de resumen y a fin de no caer en repeticiones, diremos en que consisten estas tres etapas.

Etapas de Conciliación.- En esta etapa la Junta tratará de avenir a las partes con el fin de que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, de lograrlo se dictará el convenio respectivo el cual, una vez aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos de un laudo ejecutoriado, por el contrario, de no lograrse un arreglo entre las partes, se declarará cerrada dicha etapa y se ordenará abrir la Etapa de Demanda y Excepciones.

Etapas de Demanda y Excepciones.- En esta etapa, primeramente la Junta insistirá en exhortar a las partes a que lleguen a un arreglo conciliatorio, sino se logra lo anterior, el actor procederá a ratificar su demanda, o bien a aclararla, modificarla o precisarla y la parte demandada producirá su contestación a la misma, ya sea en forma oral o por escrito, así como a las aclaraciones, adiciones

o modificaciones que en un momento dado el actor haya hecho al escrito inicial de demanda, siendo esta la etapa procesal oportuna para que el demandado pueda reconvenir a la parte actora.

Una vez que ambas partes han ratificado su demanda y contestado la misma respectivamente, se declarará cerrada dicha etapa y se abrirá la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.- El actor ofrecerá sus pruebas las cuales deberán estar relacionadas con los hechos controvertidos, procediendo el demandado a ofrecer las suyas en los mismos términos y objetando las ofrecidas por su contraparte, quién inmediatamente después podrá objetar las pruebas rendidas por la parte demandada. Cabe apuntar que ambas partes únicamente podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que las mismas se relacionen con las ofrecidas por su contraria y que no hayan cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, pues de lo contrario solo se podrán ofrecer pruebas relacionadas con hechos supervenientes o para tachas de testigos.

Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas por ambas partes, la Junta resolverá sobre la admisión de las mismas en cuyo acuerdo, según lo establece el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, deberán señalar día y hora para la celebración de la Audiencia de Desahogo de Pruebas, con lo que se cerrará la citada etapa.

Desahogadas las pruebas ofrecidas por el actor y el demandado en las diversas audiencias que para tal efecto señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, previa la certificación de la citada autoridad de que no quedan pruebas pendientes por desahogarse, ambas partes podrían rendir sus respectivos alegatos, con lo que se declarara cerrada la instrucción y se tomarán los autos al dictaminador para que formule el proyecto de resolución, el cual, una vez aprobado se elevará a la categoría de laudo y será firmado por los miembros de la

Junta y con lo que se dará conclusión a la última etapa del Procedimiento Ordinario Laboral que es precisamente el de resolución.

Con el fin de poder hablar de las etapas del procedimiento en la reconvencción, es necesario retomar la segunda etapa del Procedimiento Laboral en el principal, que es el momento procesal oportuno para que el demandado pueda hacer valer la reconvencción en contra de la parte actora.

Al respecto, surge la siguiente interrogante: ¿De donde proviene el derecho del demandado para reconvenir a su contraparte?, la respuesta más sencilla sería decir que dicho derecho está contemplado en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo si analizamos a fondo el origen del Derecho que le asiste al demandado para plantear la reconvencción en contra del actor, encontraríamos que el origen de ese derecho proviene del derecho que tiene toda persona para reclamar cualquier pretensión que considera le asiste, la cual reclama a través de la acción.

Para entender mejor la idea anterior definiremos en forma mas concreta lo que es la acción, y a continuación citaremos algunos autores que al respecto opinan:

El maestro José Becerra Bautista define a la acción como e derecho mediante el cual los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional, para conseguir la satisfacción del interés jurídico protegido por el legislador en su favor, en la norma abstracta ³⁸

El maestro Rafael de Pina, define a la acción como "la facultad o el poder, según quien sea su titular de realizar actos de iniciativa e impulso frente a un Organó de Jurisdicción." ³⁹

³⁸ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima edición. Porrúa., México 1982. Pág. 1.

³⁹ DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas. México. 1952, pág. 73.

Nosotros consideramos que es el medio de hacer valer nuestras pretensiones, a diferencia de la propia pretensión que es en sí lo que se reclama, es decir el derecho que consideramos que nos asiste y que podemos reclamar gracias a la acción, y que por lo que respecta al ámbito laboral podríamos reclamarla por medio de la demanda.

En contraposición a la acción encontramos lo que muchos autores definen como la oposición a la pretensión que consiste en todo aquello que el demandado ante el órgano jurisdiccional manifiesta en su defensa frente a las pretensiones que el actor reclama, lo cual hará mediante las defensas y excepciones en la cual como ya lo mencionamos podrá el demandado si así lo desea, reconvenir al actor, pero no por ello podemos decir que la reconvencción que plantea sea una forma de defensa o de oposición a las pretensiones que originalmente le son reclamadas por el actor en el principal, ya que a través de la reconvencción, el demandado en el principal reclama del actor ahora demandado reconvenccionista, pretensiones que considera le asiste y cuya decisión somete a la Junta que está conociendo del asunto, por lo que consideramos que la reconvencción se puede ejercitar o surge gracias al derecho de acción del cual también goza dicho demandado.

Tomando en cuenta los conceptos que sobre las figuras jurídicas de la acción y la pretensión se han dado con anterioridad, así como la diferencia que entre las mismas existe, es importante aclarar que en el ámbito laboral no podemos hablar de que existan diversas acciones, sino más bien de una variedad de pretensiones que se pueden ejercitar gracias al derecho de acción, entre las que podemos citar: el pago de la indemnización constitucional o bien el cumplimiento del contrato, ambas por despido injustificado; derivadas o accesorias de las anteriores, el pago de salarios caídos, prima de antigüedad en su caso; independientes a todas las anteriores las siguientes: la rescisión del contrato, celebración de contratos colectivos, contratos Ley, o la firma o revisión de los

mismos, pago de cualquier tipo de prestación consagrada en la ley, verbigracia el pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salarios devengados, tiempo extra, diferencia de salarios, días festivos, prima dominical, etc.

En el caso de la reconvención, las prestaciones que se pueden reclamar deben estar íntimamente vinculadas con la relación de trabajo que dio origen al conflicto inicial, por ejemplo el actor reconvencionista puede reclamar el pago de las cantidades de dinero que en exceso y sin corresponderle al trabajador le haya pagado o bien puede reconvénirle la entrega de herramienta o cualquier material o instrumento de trabajo que se le haya entregado al trabajador durante la prestación del servicio, etc.

Retomando nuestra idea acerca de la Etapa Procesal en la que el demandado está en posibilidad de reconvenir al actor y que señalamos que era la de Demanda y Excepciones, podemos mencionar que cuando esto suceda la Junta de Conciliación no puede cerrar dicha etapa y abrir la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que de acuerdo a la fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral, si el demandado reconviene al actor, lo cual únicamente se puede dar en la etapa de demanda y excepciones, este procederá a contestar de inmediato, es decir en la misma etapa, sin embargo dicho precepto también establece la posibilidad de que el actor solicite a la Junta la suspensión de la audiencia con el propósito de preparar su contestación a la reconvención, en cuyo caso la Junta en cumplimiento al precepto legal antes invocado, así como al principio de equidad procesal, deberá señalar nueva fecha para que tenga verificativo la audiencia en la que la parte actora en el principal y demandada en la reconvención, de contestación a la reconvención interpuesta en su contra.

Antes de que la Junta de Conciliación señale día y hora para la audiencia de contestación a la reconvención, le reconoce la personalidad a ambas partes y tiene por ratificada la demanda principal y por contestada la misma, por lo que queda la duda de si está o no cerrada la Etapa de Demanda y Excepciones

ya que en la práctica los funcionarios de la Junta no señalan expresamente que se cierra la etapa, sino que simplemente señalan fecha para una audiencia en la que, como ya se menciona el actor dará contestación a la reconvencción planteada en su contra, y una vez hecho lo anterior, la citada autoridad ordenará se abra la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas siempre y cuando con anterioridad haya citado a las partes para la misma, de lo contrario señalará nueva fecha para que tenga verificativo dicha audiencia.

Nosotros consideramos que lo correcto es que una vez que la Junta reconoce personalidad a las partes, tiene por ratificada la demanda principal, por contestada la misma y por planteada la reconvencción hecha por el demandado, deberá cerrar la etapa de demanda y excepciones en el principal y señalar día y hora para que tenga verificativo, cuando así lo haya solicitado el actor la Etapa de Demanda y Excepciones en la reconvencción en la que se sigan las mismas formalidades que en el principal, es decir, que el actor en la reconvencción ratifique la misma y el demandado reconvenccionista de contestación a la misma.

Una vez que se de contestación a la reconvencción, la Junta adecuadamente señalará que se abra la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, tanto en el principal, como en la reconvencción, y una vez ofrecidas y admitidas las pruebas, se señala día y hora para los respectivos desahogos de pruebas; una vez concluidos los mismos y previos los alegatos rendidos por las partes, la Junta declarará cerrada la instrucción y emitirá laudo en el que deberá tomar en cuenta todas las constancias que integran el expediente, en la que por supuesto se incluye la reconvencción planteada, la contestación a la misma, así como las pruebas ofrecidas y desahogadas.

establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

Artículo 131.- El Tribunal tan luego como reciba la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso a los testigos y peritos, para la audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución (así se le llama a la audiencia).

Artículo 132.- El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas, el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o aquellas que no tengan relación con la litis. En el mismo acuerdo se señalará en orden el desahogo de las pruebas, primero las del actor y después las del demandado.

Es importante mencionar que en este tipo de procedimientos solo serán admitidas las pruebas que previamente se hayan señalado tanto en el escrito de demanda como en el de contestación, por lo que es muy importante acompañar las pruebas en el escrito de demanda y en el de contestación, de lo contrario se corre el riesgo de que se desechen las pruebas si se intenta ofrecerlas en el momento de la audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución, a no ser que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar las tachas contra testigos.

La ley dispone que las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga, los trabajadores podrán comparecer por sí mismos o por representantes acreditados mediante simple carta poder; los titulares de las dependencias gubernamentales podrán comparecer por medio de apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio, como dato curioso cabe hacer notar que la Ley Federal de Los Trabajadores al Servicio del Estado

solo contempla las consecuencias que recaen al demandado en el caso de que no conteste la demanda dentro del término de cinco días que le otorga la Ley, o en el caso de estar mal representado, sancionándolo con tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero en ningún momento hace mención o establece que sucede si el actor o el *demandado* no se presentan a la audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución. En la práctica lo que sucede es que se tiene a la parte actora por ratificada su demanda inicial así como las pruebas que en la misma se acompañan y se le tiene por perdido su derecho para objetar las pruebas de su contraparte; y a la parte demandada se le tiene por contestada la demanda y ofrecidas sus pruebas, en términos del escrito que previamente presento e igualmente pierde su derecho para objetar las pruebas las pruebas de su contraparte.

Ahora bien como previamente a la audiencia de Pruebas, Alegatos y Resolución, ya fue presentada la demanda y la contestación a la misma, así como las pruebas que se acompañan a las mismas promociones, las partes en dicha audiencia solo se abocan a ratificar además de sus respectivas promociones, las pruebas que en las mismas acompañaron; inmediatamente después objetan las pruebas ofrecidas y hacen sus réplicas y contraréplicas correspondientes. Finalmente el Tribunal dicta el acuerdo correspondiente en el cual admite las pruebas que juzgue procedentes y señala el día y hora para el desahogo de aquellas que así lo requieran para su desahogo.

3.2.- Las Partes del Procedimiento en el Principal y en la Reconvención.

A efecto de poder determinar cuales son las partes que intervienen en el Procedimiento Ordinario Laboral, consideramos necesario definir primeramente el significado de "parte".

ESTA TESIS NO DEBE
SER USADA PARA REPRODUCIR

Etimológicamente la voz "parte" proviene del sustantivo latino *pars*, *partis* que quiere decir porción o fracción de un todo.³³

El jurista Díaz de León opina que "partes procesalmente hablando es quien pretende y frente a quien se reclama el cumplimiento o satisfacción de una determinada pretensión."³⁴ Agrega que "en el proceso laboral parte es aquella persona que estando legitimada para demandar o contradecir, gestiona en nombre propio y para sí, la realización de una determinada relación jurídica, afirmando ser titular, partes que pueden a su arbitrio comparecer o no al proceso y ya en el mismo disponer libremente sobre la pretensión deducida."³⁵

Para el jurista Jesús Castorena "son partes en un proceso las personas que hacen valer una pretensión y las que pueden ser afectadas por esa pretensión".³⁶ De igual forma señala que "son partes en un proceso obrero las personas físicas o morales sobre quienes recaen los resultados de los laudos."³⁷

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 689 que "son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Consideramos que son partes en el proceso laboral las personas físicas o morales que ejercitan la actividad jurisdiccional, persiguiendo con ello el pago de diversas pretensiones, con lo que acreditan su interés jurídico en el juicio y, aquellas que pudiendo ser afectadas por las pretensiones reclamadas, oponen en tiempo y forma sus excepciones y defensas.

³³ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Tomo III P - Z. México. 1988. pág. 2329.

³⁴ DÍAZ DE LEÓN, M. Antonio. La prueba en el proceso laboral. Porrúa. México. 1990. Tomo I. pág. 30.

³⁵ Ibidem. pág. 31.

³⁶ CASTORENA, J. Jesús. Proceso del Derecho Obrero. Didot. SRL. México. 1945. pág. 105.

³⁷ Ibidem. pág. 106.

Como se puede apreciar de las definiciones ya citadas, podemos concluir que son parte en el procedimiento ordinario laboral, primeramente el actor, quien es el que acciona la actividad jurisdiccional al ejercitar su acción al presentar su escrito inicial de demanda; en segundo lugar tenemos al demandado, que es aquel contra quien se ejercita la acción y que en tiempo y forma opone sus excepciones y defensas con objeto de destruir y desvirtuar las pretensiones reclamadas por el actor; y por último tenemos al tercero que es aquel que comparece en el juicio por considerar que en algún momento podría resultar afectado en sus intereses, por la resolución que sea pronunciada dentro del juicio, dicho tercero podrá comparecer voluntariamente o bien por haber sido llamado a juicio por la Junta de Conciliación, a petición de alguna de las partes del juicio.

Por lo regular, cada una de las partes en el proceso se comprende de un solo sujeto, es decir, un solo actor y un solo demandado, incluso un solo tercero interesado y en estos casos se consideran partes simples, pero existen juicios en los que las partes están integradas por más de un sujeto, por ejemplo cuando son más de un actor los que demandan o cuando se demanda a más de una persona, ya sea física o moral, en estos casos estamos en un pluralidad de partes por ser partes complejas las que intervienen en el procedimiento.

En la actualidad es muy común que se presenten demandas donde se ejerciten acciones iguales por grupos de trabajadores, lo cual se le denomina (litisconsorcio activo) al igual también existe el caso en el que varios sujetos opongan las mismas excepciones y defensas en el juicio, para lo cual la Ley Federal del Trabajo en su artículo 697 establece las reglas a seguir en estos casos, las que a continuación se mencionan.

Primera regla.- "Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan las mismas excepciones y defensas en un mismo juicio, deben litigar unidas y con una sola representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos."

Segunda regla.- "Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención."

Tercera regla.- "Si el nombramiento no lo hicieren los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados."

Cuarta regla.- "El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandatario judicial."

De todo lo anterior podemos concluir que son parte en el juicio principal los siguientes: el actor y/o actores, el demandado y/o demandados y el tercero y/o terceros interesados en el juicio. ¿Pero que sucede cuando en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones; Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en su etapa de demanda y excepciones, la parte demandada reconviene a la parte actora?.

Cuando el actor en el juicio principal es reconvenido, este adquiere el carácter de demandado reconvenido o reconvenicionado y el demandado en el principal que hizo valer la reconvenición adquiere el carácter de actor reconvenicionista, por lo tanto las partes del procedimiento en la reconvenición podríamos decir que son las mismas que en el principal pero con otro carácter e interés jurídico y por supuesto con otras pretensiones y consecuencias, ya que su situación jurídica cambia diametralmente, pasando el actor en el principal a ser demandado en la reconvenición y, el demandado en el principal a ser actor en la reconvenición, lo que implica consecuencias a las partes notablemente distintas, pues su interés jurídico se transforma.

Por todo lo anterior y con el fin de que queden bien identificadas las partes en sus distintas situaciones jurídicas en que se encuentren, es que se les denominan actores o demandadas en el principal y actores o demandadas en la reconvencción.

3.3.- Etapas del Procedimiento Laboral en el Principal y en la Reconvencción.

Como ya lo mencionamos en diversos apartados de la presente tesis, el Procedimiento Ordinario Laboral esta compuesto de varias etapas, las tres primeras que son las de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, generalmente se llevan a cabo en una sola audiencia a la que precisamente se le denomina "Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas".

A manera de resumen y a fin de no caer en repeticiones, diremos en que consisten estas tres etapas.

Etapas de Conciliación.- En esta etapa la Junta tratará de avenir a las partes con el fin de que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, de lograrlo se dictará el convenio respectivo el cual, una vez aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos de un laudo ejecutoriado, por el contrario, de no lograrse un arreglo entre las partes, se declarará cerrada dicha etapa y se ordenará abrir la Etapa de Demanda y Excepciones.

Etapas de Demanda y Excepciones.- En esta etapa, primeramente la Junta insistirá en exhortar a las partes a que lleguen a un arreglo conciliatorio, sino se logra lo anterior, el actor procederá a ratificar su demanda, o bien a aclararla, modificarla o precisarla y la parte demandada producirá su contestación a la misma, ya sea en forma oral o por escrito, así como a las aclaraciones, adiciones

o modificaciones que en un momento dado el actor haya hecho al escrito inicial de demanda, siendo esta la etapa procesal oportuna para que el demandado pueda reconvenir a la parte actora.

Una vez que ambas partes han ratificado su demanda y contestado la misma respectivamente, se declarará cerrada dicha etapa y se abrirá la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.- El actor ofrecerá sus pruebas las cuales deberán estar relacionadas con los hechos controvertidos, procediendo el demandado a ofrecer las suyas en los mismos términos y objetando las ofrecidas por su contraparte, quién inmediatamente después podrá objetar las pruebas rendidas por la parte demandada. Cabe apuntar que ambas partes únicamente podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que las mismas se relacionen con las ofrecidas por su contraria y que no hayan cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, pues de lo contrario solo se podrán ofrecer pruebas relacionadas con hechos supervenientes o para tachas de testigos.

Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas por ambas partes, la Junta resolverá sobre la admisión de las mismas en cuyo acuerdo, según lo establece el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, deberán señalar día y hora para la celebración de la Audiencia de Desahogo de Pruebas, con lo que se cerrará la citada etapa.

Desahogadas las pruebas ofrecidas por el actor y el demandado en las diversas audiencias que para tal efecto señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, previa la certificación de la citada autoridad de que no quedan pruebas pendientes por desahogarse, ambas partes podrían rendir sus respectivos alegatos, con lo que se declarara cerrada la instrucción y se tomarán los autos al dictaminador para que formule el proyecto de resolución, el cual, una vez aprobado se elevará a la categoría de laudo y será firmado por los miembros de la

Junta y con lo que se dará conclusión a la última etapa del Procedimiento Ordinario Laboral que es precisamente el de resolución.

Con el fin de poder hablar de las etapas del procedimiento en la reconvencción, es necesario retomar la segunda etapa del Procedimiento Laboral en el principal, que es el momento procesal oportuno para que el demandado pueda hacer valer la reconvencción en contra de la parte actora.

Al respecto, surge la siguiente interrogante: ¿De donde proviene el derecho del demandado para reconvenir a su contraparte?, la respuesta más sencilla sería decir que dicho derecho está contemplado en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo si analizamos a fondo el origen del Derecho que le asiste al demandado para plantear la reconvencción en contra del actor, encontraríamos que el origen de ese derecho proviene del derecho que tiene toda persona para reclamar cualquier pretensión que considera le asiste, la cual reclama a través de la acción.

Para entender mejor la idea anterior definiremos en forma mas concreta lo que es la acción, y a continuación citaremos algunos autores que al respecto opinan:

El maestro José Becerra Bautista define a la acción como e derecho mediante el cual los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional, para conseguir la satisfacción del interés jurídico protegido por el legislador en su favor, en la norma abstracta ³⁸

El maestro Rafael de Pina, define a la acción como "la facultad o el poder, según quien sea su titular de realizar actos de iniciativa e impulso frente a un Organó de Jurisdicción." ³⁹

³⁸ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima edición. Porrúa,. México 1982. Pág. 1.

³⁹ DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas. México. 1952, pág. 73.

Nosotros consideramos que es el medio de hacer valer nuestras pretensiones, a diferencia de la propia pretensión que es en sí lo que se reclama, es decir el derecho que consideramos que nos asiste y que podemos reclamar gracias a la acción, y que por lo que respecta al ámbito laboral podríamos reclamarla por medio de la demanda.

En contraposición a la acción encontramos lo que muchos autores definen como la oposición a la pretensión que consiste en todo aquello que el demandado ante el órgano jurisdiccional manifiesta en su defensa frente a las pretensiones que el actor reclama, lo cual hará mediante las defensas y excepciones en la cual como ya lo mencionamos podrá el demandado si así lo desea, reconvenir al actor, pero no por ello podemos decir que la reconvencción que plantea sea una forma de defensa o de oposición a las pretensiones que originalmente le son reclamadas por el actor en el principal, ya que a través de la reconvencción, el demandado en el principal reclama del actor ahora demandado reconvenccionista, pretensiones que considera le asiste y cuya decisión somete a la Junta que está conociendo del asunto, por lo que consideramos que la reconvencción se puede ejercitar o surge gracias al derecho de acción del cual también goza dicho demandado.

Tomando en cuenta los conceptos que sobre las figuras jurídicas de la acción y la pretensión se han dado con anterioridad, así como la diferencia que entre las mismas existe, es importante aclarar que en el ámbito laboral no podemos hablar de que existan diversas acciones, sino más bien de una variedad de pretensiones que se pueden ejercitar gracias al derecho de acción, entre las que podemos citar: el pago de la indemnización constitucional o bien el cumplimiento del contrato, ambas por despido injustificado; derivadas o accesorias de las anteriores, el pago de salarios caídos, prima de antigüedad en su caso; independientes a todas las anteriores las siguientes: la rescisión del contrato, celebración de contratos colectivos, contratos Ley, o la firma o revisión de los

mismos, pago de cualquier tipo de prestación consagrada en la ley, verbigracia el pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salarios devengados, tiempo extra, diferencia de salarios, días festivos, prima dominical, etc.

En el caso de la reconvencción, las prestaciones que se pueden reclamar deben estar íntimamente vinculadas con la relación de trabajo que dio origen al conflicto inicial, por ejemplo el actor reconvenccionista puede reclamar el pago de las cantidades de dinero que en exceso y sin corresponderle al trabajador le haya pagado o bien puede reconvenirle la entrega de herramienta o cualquier material o instrumento de trabajo que se le haya entregado al trabajador durante la prestación del servicio, etc.

Retomando nuestra idea acerca de la Etapa Procesal en la que el demandado está en posibilidad de reconvenir al actor y que señalamos que era la de Demanda y Excepciones, podemos mencionar que cuando esto suceda la Junta de Conciliación no puede cerrar dicha etapa y abrir la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que de acuerdo a la fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral, si el demandado reconviene al actor, lo cual únicamente se puede dar en la etapa de demanda y excepciones, este procederá a contestar de inmediato, es decir en la misma etapa, sin embargo dicho precepto también establece la posibilidad de que el actor solicite a la Junta la suspensión de la audiencia con el propósito de preparar su contestación a la reconvencción, en cuyo caso la Junta en cumplimiento al precepto legal antes invocado, así como al principio de equidad procesal, deberá señalar nueva fecha para que tenga verificativo la audiencia en la que la parte actora en el principal y demandada en la reconvencción, de contestación a la reconvencción interpuesta en su contra.

Antes de que la Junta de Conciliación señale día y hora para la audiencia de contestación a la reconvencción, le reconoce la personalidad a ambas partes y tiene por ratificada la demanda principal y por contestada la misma, por lo que queda la duda de si está o no cerrada la Etapa de Demanda y Excepciones

ya que en la práctica los funcionarios de la Junta no señalan expresamente que se cierra la etapa, sino que simplemente señalan fecha para una audiencia en la que, como ya se mencionó el actor dará contestación a la reconvencción planteada en su contra, y una vez hecho lo anterior, la citada autoridad ordenará se abra la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas siempre y cuando con anterioridad haya citado a las partes para la misma, de lo contrario señalará nueva fecha para que tenga verificativo dicha audiencia.

Nosotros consideramos que lo correcto es que una vez que la Junta reconoce personalidad a las partes, tiene por ratificada la demanda principal, por contestada la misma y por planteada la reconvencción hecha por el demandado, deberá cerrar la etapa de demanda y excepciones en el principal y señalar día y hora para que tenga verificativo, cuando así lo haya solicitado el actor la Etapa de Demanda y Excepciones en la reconvencción en la que se sigan las mismas formalidades que en el principal, es decir, que el actor en la reconvencción ratifique la misma y el demandado reconvenccionista de contestación a la misma.

Una vez que se de contestación a la reconvencción, la Junta adecuadamente señalará que se abra la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, tanto en el principal, como en la reconvencción, y una vez ofrecidas y admitidas las pruebas, se señala día y hora para los respectivos desahogos de pruebas; una vez concluidos los mismos y previos los alegatos rendidos por las partes, la Junta declarará cerrada la instrucción y emitirá laudo en el que deberá tomar en cuenta todas las constancias que integran el expediente, en la que por supuesto se incluye la reconvencción planteada, la contestación a la misma, así como las pruebas ofrecidas y desahogadas.

CAPITULO IV. CONSECUENCIAS DE LA INCOMPARECENCIA DE LA PARTE ACTORA EN LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO, EN EL PRINCIPAL Y EN LA RECONVENCION.

4.1.- INCOMPARECENCIA DEL ACTOR EN LA ETAPA:

A) CONCILIATORIA.

Como ya hemos mencionado a lo largo del presente trabajo, la conciliación es la primera Etapa del Procedimiento Ordinario, la cual es de gran importancia pues en numerosas ocasiones en ella se logran resolver muchos conflictos laborales que podrían resultar muy desgastantes y costosos para las partes.

Así mismo, hemos señalado que dicha etapa se encuentra regulada dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876, en el cual se expresa la forma en la que se desarrolla la misma. Ahora nos surge la interrogante: ¿Qué consecuencias origina a las partes del procedimiento su incomparecencia a la citada Etapa de Conciliación.?

De acuerdo a la fracción VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, cuando una de las partes no comparece a la Etapa Conciliatoria, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y deberá presentarse personalmente a la Etapa de Demanda y Excepciones.

Sin embargo, es importante hacer notar que aún cuando alguna de las partes o ambas, no comparezca a dicha etapa y en consecuencia, se les haga efectivo el apercibimiento decretado en el precepto legal antes invocado, es decir que se les tenga por inconformes con todo arreglo, no por ello estarán

imposibilitados para llegar a un arreglo conciliatorio en cualquier etapa del procedimiento.

De lo anterior podemos resumir que son dos las consecuencias que originan a las partes su incomparecencia a la citada etapa:

- a) Tenerla por inconforme con todo arreglo.
- b) La obligación de presentarse personalmente a la siguiente etapa.

Consideramos que el hecho de que se le tenga a la parte incompareciente por inconforme con todo arreglo, en realidad no es una sanción, ya que como ya lo mencionados, no es ésta la única etapa en la que las partes pueden lograr una conciliación.

Por lo que respecta a lo señalado en la parte final de la fracción VI del artículo 876 de la Ley Laboral, en el sentido de que las partes deberán presentarse personalmente a la Etapa de Demanda y Excepciones, dicha sanción nos parece ilógica, ya que si se trata de la parte demandada y esta es una persona moral, no es posible que la misma se presente personalmente a la Etapa de Demanda y Excepciones, pues se trata de una persona moral la cual es constituida como una figura ficticia y por ende tiene que comparecer necesariamente por conducto de su representante y, tratándose del actor, si bien se trata de una persona física con posibilidad para comparecer en forma personal, consideramos injusto que se le obligue a comparecer personalmente a la Etapa de Demanda y Excepciones por el simple motivo de no haberlo hecho a la de conciliación, pues la mayoría de las ocasiones el trabajador que es despedido o que se considera con derecho para ejercitar alguna acción en contra de su patrón, le otorga poder a sus abogados para que lo representen en todas las etapas del procedimiento, ya que por lo regular es muy difícil acudir a las audiencias que se celebran durante el mismo, ya que precisamente por tratarse de la clase

trabajadora, tienen que buscar otro medio de subsistencia, mismo que les impide acudir a todas las audiencias, por lo que consideramos ilógica e injusta esta sanción que la ley contempla para las partes que no comparecen a la Etapa Conciliatoria.

De igual forma consideramos que es injusto el hecho de que, de acuerdo a la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, se obligue a las partes a que comparezcan personalmente a la Etapa Conciliatoria sin abogados patronos, asesores o apoderados. Por lo que respecta a la obligación de que lo hagan en forma personal es ilógico e injusto por las razones que ya han sido expuestas con anterioridad, y por lo que se refiere al hecho de que deberán comparecer sin abogados, asesores o apoderados, nos parece absurda tal disposición, ya que en primer lugar, como ya lo señalamos, una persona moral no puede comparecer a juicio por sí sola y necesariamente tendría que hacerlo a través de representante que en la mayoría de los casos son gente con cierta preparación, e incluso puede tratarse de abogados, lo que colocaría a la parte actora en una situación de desventaja al momento de negociar con el fin de llegar a un arreglo, además de que en la mayoría de las ocasiones, es gracias a la intervención de los abogados o asesores que se puede lograr solucionar los conflictos sin llegar al litigio.

Afortunadamente en la práctica no se cumple en forma estricta lo señalado por las fracciones I y VI del multicitado artículo 876, y las partes pueden comparecer a través de sus representantes, y en el supuesto de que no comparezcan a la Etapa Conciliatoria, podrán hacerlo en la siguiente etapa y no necesariamente en forma personal y sin perder la oportunidad de conciliarse en cualquiera de las siguientes etapas del procedimiento.

B) DEMANDA Y EXCEPCIONES

En esta etapa del procedimiento, el hecho de que alguna de las partes no comparezca a la misma, le ocasionará consecuencias negativas que pueden influir en forma determinante en la resolución del conflicto.

Tratándose de la parte actora, el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo establece que si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

A simple vista, no parece que esto sea una consecuencia negativa para la parte actora que no acude al citado periodo, sin embargo, si se analiza a fondo tal situación, podrían ser mas las consecuencias que se originarian a la parte actora ante su incomparecencia a dicha etapa, ejemplo de ellas es el supuesto de que el actor tuviera necesidad de precisar, aclarar o modificar su escrito inicial de demanda, y al no haber comparecido a la Etapa de Demanda y Excepciones, pierde el derecho para hacerlo. Existe otra consecuencia que origina la incomparecencia del actor a la citada etapa, que se produce en el supuesto de que el demandado reconvenga al actor y este debido a su incomparecencia, no pueda dar contestación a la misma, esto si se toma literalmente lo establecido en el artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes". De lo anterior podría entenderse que si el actor no solicita a la Junta la suspensión de la audiencia, tiene la obligación de contestar en forma inmediata la reconvención planteada en su contra y, por ende, si el actor no esta presente o

no compareció a la Etapa de Demanda y Excepciones, no está en posibilidad de solicitar la suspensión de la audiencia o bien de dar contestación a la reconvencción planteada, en consecuencia se le tendrá por contestada la reconvencción en sentido afirmativo.

Si bien es cierto que, debido a una serie de criterios que se han emitido en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el sentido de que la Junta que conoce de la demanda, ante la incomparecencia del actor reconvenido deberá de oficio suspender la audiencia, cuando la demandada reconviene al actor y éste no se encuentra presente, no podemos olvidar que se trata de simples criterios, y que las Juntas ante la falta de solicitud del reconvenido de suspender la audiencia o ante la omisión del mismo al dar contestación a la reconvencción planteada en su contra, todo lo anterior debido a su incomparecencia a la Etapa de Demanda y Excepciones, podrá tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo.

Por lo que respecto a la parte demandada, en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo señala que, si la misma no concurre a la Etapa de Demanda y Excepciones, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda, sin perjuicio de que en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, es decir podrá ofrecer en la siguiente etapa lo que en la práctica conocemos como prueba en contrario.

Al no poder dar contestación la parte demandada a la demanda interpuesta en su contra debido a su incomparecencia, en consecuencia no podrá oponer defensas y excepciones, ni controvertir directamente los hechos que el actor narra en su demanda y por último, aún cuando le asiste el derecho de reconvenir a la parte actora, estará imposibilitada para hacerlo.

C) OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

En esta etapa del procedimiento, cuando una de las partes no comparece y en consecuencia no ofrece pruebas, se le tendrá por perdido su derecho para ofrecerlas, según lo dispuesto en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante aclarar que si el actor no comparece a la Etapa de Demanda y Excepciones, no pierde el derecho de ofrecer pruebas ya que de acuerdo a lo que establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo en su parte inicial, en el que dispone que, si no se presenta el actor al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, y tendrá la posibilidad de ofrecer en la etapa siguiente (de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas), en forma normal, las pruebas que considere convenientes, lo cual no acontece con la parte demandada, ya que al tenérsele por contestada la demanda en sentido afirmativo debido a su incomparecencia, de acuerdo a lo señalado en la parte final del precepto legal antes invocado, únicamente estaría en posibilidad de ofrecer en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pruebas en contrario, es decir únicamente podrá demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Ahora bien es importante analizar en el supuesto caso de que al actor se le tenga por contestada la reconversión en sentido afirmativo, debido a su incomparecencia a la Etapa de Demanda y Excepciones, o por no haber dado contestación a la reconversión planteada en su contra, si comparece a la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ¿podrá ofrecerlas en forma normal respecto a la reconversión?.

La Ley es omisa al respecto pues, como ya lo hemos mencionado a lo largo del presente trabajo, únicamente contempla el supuesto de que el actor sea reconvenido y las formas en las que el mismo puede proceder estando presente en la respectiva etapa, pero jamás establece como debe proceder la autoridad laboral cuando el actor este ausente y sea reconvenido, también es omisa en contemplar la forma en la que procederá el actor al que se le ha tenido por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, pero que se presenta en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pues no establece si puede o no ofrecer pruebas, ni cuales puede ofrecer, o bien, si podrá ofrecer únicamente pruebas en contrario que es lo que en la práctica acontece. En tal situación, consideramos que al ser reconvenido el actor, este adquiere el carácter de demandado y por lo tanto, por lo que respecta a dicha reconvenición, se le debe dar el mismo trato que al demandado en lo principal y en consecuencia se le debe permitir ofrecer pruebas en contrario.

4.2.- OPINIONES DOCTRINALES.

La mayoría de los autores, al tratar en sus obras el Procedimiento Laboral Ordinario, analizan las consecuencias que acarrea a las partes en conflicto su incomparecencia a cualquiera de las etapas de dicho procedimiento, sin embargo son en realidad muy pocos lo que estudian el caso específico de la incomparecencia del actor cuando ha sido reconvenido.

A continuación citaremos las opiniones de algunos autores.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales en su libro Derecho Procesal del Trabajo, estudian cada una de las etapas del Procedimiento Ordinaria y en

forma específica las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la Etapa de Demanda y Excepciones, pero omiten analizar que sucede en el caso específico de que el actor sea reconvenido y no esté presente, ya que únicamente señalan lo siguiente: "Las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones son las siguientes:

- a) Si el actor no comparece, se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda.

- b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo que implica la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario. Sin embargo no es obstáculo para que necesariamente deba perderse el juicio por excepciones inoportunas ya que las Juntas deben analizar íntegramente todas las constancias de autos y resolver lo procedente.⁴⁰

El jurista Francisco Ross Gamez en su obra Derecho Procesal del Trabajo, al hablar sobre el desarrollo de la audiencia en su Etapa de Demanda y Excepciones, señala entre otros aspectos que "... Después del periodo de replica y contrareplica, nuestro legislador contempla en la fracción VII del artículo 878 la institución de la reconvenición o contrademanda, cuando establece que si se opone a la reconvenición se abrirá un periodo conciliatorio y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para

⁴⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Ob. Cit. Págs. 164 y 165.

hacerlo. ...La reconvención se tiene que ventilar necesariamente dentro del mismo proceso y obviamente se debe formular en los términos de la demanda...⁴¹

Francisco Ross, en su obra ya señalada, aún cuando estudia la figura de la reconvención, omite hacer un análisis de las consecuencias que le originarían al actor el no estar presente al momento de ser reconvenido, inclusive ni siquiera señala las actitudes que puede tener el actor ante dicha reconvención.

A diferencia de los autores antes mencionados Juan B. Climent Beltrán analiza en forma más detallada la figura de la reconvención e inclusive, analiza las actitudes del actor reconvenido y la forma en que la Junta debe proceder cuando no habiendo comparecido la parte actora es reconvenido por su contraparte, señalando textualmente lo siguiente: "Por tratarse de una contrademanda, la reconvención debe referirse a las reclamaciones relativas a la relación laboral, por ejemplo, deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, etc., por lo que no pueden ser materia de la reconvención, reclamaciones de carácter civil. La fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral dispone que el actor podrá contestar de inmediato la reconvención, o bien a solicitud del mismo, la Junta suspenderá la audiencia, señalando nueva fecha para su continuación, dentro de los cinco días siguientes, pero si promueve la reconvención no habiendo comparecido el actor, estimamos que la Junta de oficio debe acordar la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes, mediante notificación personal, pues de otro modo quedaría en estado de indefensión al ignorar la reconvención."⁴²

Estamos de acuerdo con lo manifestado por Climent Beltrán en el sentido de que si se promueve la reconvención no habiendo comparecido el actor,

⁴¹ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cardenas Editor y Distribuidor. 2ª edición. Méx. 1986. Pág. 327.

⁴² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Esfinge. Décima cuarta edición. México. 1997, págs. 564 y 565.

la Junta de oficio debe acordar la suspensión de la audiencia y señalar nueva fecha para su continuación mediante notificación personal, pues como lo hemos señalado, de otro modo quedaría la parte actora en estado de indefensión al ignorar la reconvención planteada en su contra.

4.3.- NUESTRA OPINION.

Como lo hemos manifestado a lo largo del presente trabajo de tesis, el hecho de que el actor no esté presente en diversas etapas del proceso y en específico en la Etapa de Defensa y Excepciones, que es en la que se presenta la figura de la reconvención, le origina una serie de consecuencias en su mayoría perjudiciales para la parte contumás, que como ya mencionamos serían las siguientes:

1.- El actor perderá el derecho de modificar, aclarar o ampliar su escrito de demanda.

2.- Perderá su derecho a la réplica.

3.- Perderá su derecho a oponerse a las excepciones que haga valer la parte demandada.

4.- En el supuesto de que el demandado reconvenga al actor, en estricto apego a lo que establece el artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, el actor reconvenido no tendrá oportunidad de dar contestación a la reconvención interpuesta en su contra o solicitar se suspenda la audiencia para que con posterioridad de contestación a dicha reconvención, ya que si se toma literalmente lo dispuesto por el precepto legal mencionado, la Junta de

Conciliación solo acordará la suspensión de la audiencia a solicitud del propio actor, por ende, si el mismo no se encuentra presente al ser reconvenido, se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Si bien es cierto que, como ya lo manifestamos, debido a diversos criterios y jurisprudencias que se han emitido en el sentido de que la Junta debe ordenar se suspenda la Etapa Procesal de Demanda y Excepciones en aquellos casos en que se reconvenga al actor sin que este presente, para el efecto de que tenga oportunidad de contestarla, también lo es que la autoridad laboral apoyándose en el artículo 878 fracción VII del ordenamiento legal ya citado, podría ante la incomparecencia del actor reconvenido, tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues no hay quien le solicite la suspensión de la audiencia, ni quien de contestación a la reconvenición, con lo que además de causarles graves perjuicios al actor, también estaría violando la garantía de audiencia que consagra nuestra Constitución Política Mexicana, así como el principio de Paridad Procesal.

Antes de analizar el porqué consideramos que viola la garantía de audiencia, haremos un breve estudio sobre la misma.

La garantía de audiencia se encuentra consignada en el segundo párrafo el artículo 14 constitucional que establece:

"Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones, propiedades, derecho, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

De lo establecido en el precepto jurídico antes transcrito, se desprende que la garantía de audiencia, tal como lo establece el destacado jurista Ignacio Burgoa, está integrada por cuatro garantías de seguridad jurídica, entendiéndose por éstas el conjunto de condiciones, elementos, requisitos, circunstancias, cuya observancia sea jurídicamente necesaria para que un acto de autoridad produzca válidamente la afectación particular en la esfera del gobernado.⁴³

Las cuatro garantías específicas de seguridad jurídica que integran la citada garantía de audiencia, son las siguientes:

1.- La de que en contra de la persona a quien se le pretende privar de alguno de los bienes jurídicos tutelados por tal precepto constitucional, se siga un juicio:

Que en dicho juicio se observen las formalidades esenciales del procedimiento, y

4.- Que el fallo que se dicte sea conforme a las leyes existentes con anterioridad al hecho o a la circunstancia que motivó el juicio.

Una vez que hemos estudiado en donde se encuentra contemplada la garantía de audiencia y las garantías específicas de seguridad jurídica de las que se compone, analizaremos cual de estas se viola, cuando en la Etapa de Demanda y Excepciones es reconvenido el actor y este no se encuentra presente, teniéndole la autoridad en consecuencia por contestada la reconvención en sentido afirmativo.

⁴³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima segunda edición. Porrúa. México. 1992. Pág. 505.

Consideramos que el supuesto antes mencionado, se viola la garantía de seguridad jurídica, consistente en la observancia de las formalidades esenciales del procedimiento, violándose en consecuencia la reconvención la garantía de audiencia, por las siguientes razones:

En las diferentes leyes y códigos procesales se debe contemplar y otorgar la oportunidad de defensa, por simple lógica, ya que al ser la función de la autoridad el dirimir un conflicto jurídico, deberá tener un verdadero conocimiento del mismo, para lo cual se requiere que conozca primeramente las pretensiones que reclama el accionante y posteriormente las defensas y excepciones que haga valer al respecto el demandado, para sí lograr un real y verdadero conocimiento de dicho conflicto, sin dejar a un lado la oportunidad probatoria de ambas partes.

En dichas leyes y códigos la oportunidad de defensa se traduce en distintas formas procesales, tales como la notificación, el emplazamiento, el término para contestar, etc., y en consecuencia la contravención a cualquiera de ellas significa la violación a la formalidad procesal respectiva, tal y como lo establece en su obra Garantías Individuales, el jurista Ignacio Burgoa, y constituye en consecuencia una violación a la garantía de audiencia a través de dicha garantía de seguridad jurídica.

Por lo anteriormente dicho, consideramos que cuando la autoridad laboral ante la incomparecencia del actor reconvenido, resuelve tenerle por contestada la reconvención, está violando la garantía de audiencia y de seguridad jurídica ya mencionada, ya que esta privando a dicha parte de la oportunidad de defenderse, esto debido a la inadecuada regulación que existe en la Ley Federal del Trabajo con relación a la figura de la reconvención.

Es decir, en primer lugar se pasa por alto que al ser reconvenido el actor adquiere el carácter de demandado y en consecuencia se le deben otorgar como mínimo los mismos derechos que al demandado en el principal, por tal

motivo, si la propia legislación laboral establece en su artículo 873 que se notifique y emplace al demandado con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregándole copia de la demanda, la misma formalidad debería seguirse para con el actor que al ser reconvenido, se ha convertido en demandado, claro está, por lo que respecta únicamente a dicha reconvenición, por lo que si el actor se encuentra presente al plantearse la reconvenición en su contra y opta por no contestarla en ese mismo momento, lo apegado a derecho es que se suspenda la audiencia señalándose para su continuación otra fecha con un mínimo de diez días posteriores a la reconvenición y con mayor razón en el supuesto de que el actor es reconvenido y no se encuentra presente y en consecuencia no se hace sabedor de las pretensiones de su contraparte, deberá suspenderse de oficio la audiencia, ordenándose notificar personalmente a dicha parte de la reconvenición planteada en su contra, como mínimo con diez días de anticipación a la fecha que se señale para la continuación de la audiencia, corriéndole copia del acta de audiencia y en su caso del escrito que contenga la reconvenición, con lo cual se estaría cumpliendo verdaderamente con las formalidades procesales y en específico con la que se refiere a la oportunidad de defensa.

Por lo tanto insistimos en que, cuando la autoridad labora, indebidamente ante la incomparecencia del actor reconvenido, le tiene por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, viola en perjuicio del mismo la garantía de audiencia, ya que lo estará privando de la oportunidad de defenderse en el juicio.

Así mismo, consideramos que se viola el Principio de Paridad Procesal al tenérsele por contestada la reconvenición en sentido afirmativo al actor que es reconvenido y no se encuentra presente, por las siguientes consideraciones.

Como ya lo señalamos al inicio de la presente tesis, al hablar del Principio de Paridad Procesal, hay quienes consideran que dicho principio consiste en que a ambas partes se les debe dar un trato igual durante el procedimiento, por el contrario existen quienes opinan que la verdadera Paridad Procesal en el Derecho del Trabajo consiste en tratar desigual a los desiguales, tomando en cuenta las notorias desigualdades tanto económicas, culturales y sociales que existen entre la parte trabajadora y la patronal.

Cualquiera que sea la opinión correcta, consideramos que en el supuesto que hemos planteado, se viola el Principio de Paridad Procesal, ya que si consideramos que éste consiste en dar un trato igual a las partes durante el procedimiento, al tenerle por contestada la reconvenición en sentido afirmativo al actor que no estando presente es reconvenido en sentido afirmativo, no se le esta otorgando la misma oportunidad de defenderse que al demandado en el principal se le otorgó, ya que en ningún momento se le está notificando con diez días de anticipación por lo menos, las pretensiones reclamadas en su contra, para que pueda estar en posibilidad de preparar su medio de defensa, y si nos inclinamos por la opinión que sostiene que la verdadera Paridad Procesal consiste en tratar desigual a los desiguales, no podemos olvidar que aún cuando el actor al ser reconvenido adquiere en cierta forma el carácter de demandado, por lo que respecta únicamente a la reconvenición, no por ello deja de ser la parte actora más débil (la trabajadora) y con mayor razón no se le puede privar de su derecho de defenderse, ni mucho menos otorgarle menores oportunidades que a la parte patronal.

4.4.- PROYECTO DE REFORMA DE LOS ARTICULOS 878 y 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tomando en cuenta lo mencionado en apartados anteriores, en el sentido de que al ser omisa la Ley en establecer el trato que se le debe dar al actor que no estando presente en la Etapa de Demanda y Excepciones, es reconvenido y que ésta situación origine que las autoridades laborales basándose estrictamente en el artículo 8 y 78 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, ante la imposibilidad del reconvenido de dar contestación a la reconvenición interpuesta en su contra o bien de solicitar la suspensión de la audiencia con fundamento también en el artículo 879 del ordenamiento legal antes citado, podrá tener por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, lo cual como ya mencionamos es violatorio de la garantía de audiencia que consagra nuestra máxima ley, así como de uno de los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, el de "Paridad Procesal", por lo que proponemos a fin de subsanar dichas lagunas en nuestra legislación laboral, las siguientes reformas:

Por lo que respecta al artículo 878, en específica a la fracción VII del mismo, consideramos que debe quedar de la siguiente manera:

Artículo 878: La Etapa de Demanda y Excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

Fracción VII.- Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar la reconvenición de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha con no menos de diez días posteriores a la fecha en que fue planteada la reconvenición.

En relación al artículo 879, el mismo deberá quedar de la forma siguiente.

Artículo 879 La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece a la Etapa de Demanda y Excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, pero en el supuesto caso de que sea reconvenido, la Junta de oficio suspenderá la audiencia y ordenará se le notifique personalmente dicha reconvenición, corriéndole traslado con el escrito que contenga la reconvenición planteada y con el acta de audiencia que contenga el día y hora señalada para su continuación, notificación que se deberá llevar a cabo con no menos de diez días de anticipación a la fecha de la próxima audiencia.

Si el demandado no concurre a la Etapa de Demanda y Excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, demuestre que existió relación laboral, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La Ley es omisa al respecto pues, como ya lo hemos mencionado a lo largo del presente trabajo, únicamente contempla el supuesto de que el actor sea reconvenido y las formas en las que el mismo puede proceder estando presente en la respectiva etapa, pero jamás establece como debe proceder la autoridad laboral cuando el actor este ausente y sea reconvenido, también es omisa en contemplar la forma en la que procederá el actor al que se le ha tenido por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, pero que se presenta en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pues no establece si puede o no ofrecer pruebas, ni cuales puede ofrecer, o bien, si podrá ofrecer únicamente pruebas en contrario que es lo que en la práctica acontece. En tal situación, consideramos que al ser reconvenido el actor, este adquiere el carácter de demandado y por lo tanto, por lo que respecta a dicha reconvenición, se le debe dar el mismo trato que al demandado en lo principal y en consecuencia se le debe permitir ofrecer pruebas en contrario.

4.2.- OPINIONES DOCTRINALES.

La mayoría de los autores, al tratar en sus obras el Procedimiento Laboral Ordinario, analizan las consecuencias que acarrea a las partes en conflicto su incomparecencia a cualquiera de las etapas de dicho procedimiento, sin embargo son en realidad muy pocos lo que estudian el caso específico de la incomparecencia del actor cuando ha sido reconvenido.

A continuación citaremos las opiniones de algunos autores.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales en su libro Derecho Procesal del Trabajo, estudian cada una de las etapas del Procedimiento Ordinaria y en

forma específica las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la Etapa de Demanda y Excepciones, pero omiten analizar que sucede en el caso específico de que el actor sea reconvenido y no esté presente, ya que únicamente señalan lo siguiente: "Las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones son las siguientes:

- a) Si el actor no comparece, se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda.

- b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo que implica la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario. Sin embargo no es obstáculo para que necesariamente deba perderse el juicio por excepciones inoportunas ya que las Juntas deben analizar íntegramente todas las constancias de autos y resolver lo procedente.⁴⁰

El jurista Francisco Ross Gamez en su obra Derecho Procesal del Trabajo, al hablar sobre el desarrollo de la audiencia en su Etapa de Demanda y Excepciones, señala entre otros aspectos que "... Después del periodo de replica y contrareplica, nuestro legislador contempla en la fracción VII del artículo 878 la institución de la reconvenición o contrademanda, cuando establece que si se opone a la reconvenición se abrirá un periodo conciliatorio y terminado, podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para

⁴⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Ob. Cit. Págs. 164 y 165.

hacerlo. ...La reconvencción se tiene que ventilar necesariamente dentro del mismo proceso y obviamente se debe formular en los términos de la demanda..."⁴¹

Francisco Ross, en su obra ya señalada, aún cuando estudia la figura de la reconvencción, omite hacer un análisis de las consecuencias que le originarían al actor el no estar presente al momento de ser reconvenido, inclusive ni siquiera señala las actitudes que puede tener el actor ante dicha reconvencción.

A diferencia de los autores antes mencionados Juan B. Climent Beltrán analiza en forma más detallada la figura de la reconvencción e inclusive, analiza las actitudes del actor reconvenido y la forma en que la Junta debe proceder cuando no habiendo comparecido la parte actora es reconvenida por su contraparte, señalando textualmente lo siguiente: "Por tratarse de una contrademanda, la reconvencción debe referirse a las reclamaciones relativas a la relación laboral, por ejemplo, deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, etc., por lo que no pueden ser materia de la reconvencción, reclamaciones de carácter civil. La fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral dispone que el actor podrá contestar de inmediato la reconvencción, o bien a solicitud del mismo, la Junta suspenderá la audiencia, señalando nueva fecha para su continuación, dentro de los cinco días siguientes, pero si promueve la reconvencción no habiendo comparecido el actor, estimamos que la Junta de oficio debe acordar la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes, mediante notificación personal, pues de otro modo quedaría en estado de indefensión al ignorar la reconvencción."⁴²

Estamos de acuerdo con lo manifestado por Climent Beltrán en el sentido de que si se promueve la reconvencción no habiendo comparecido el actor,

⁴¹ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cardenas Editor y Distribuidor. 2ª edición. Méx. 1986. Pág. 327.

⁴² CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Esfinge. Décima cuarta edición. México. 1997, págs. 564 y 565.

la Junta de oficio debe acordar la suspensión de la audiencia y señalar nueva fecha para su continuación mediante notificación personal, pues como lo hemos señalado, de otro modo quedaría la parte actora en estado de indefensión al ignorar la reconvencción planteada en su contra.

4.3.- NUESTRA OPINION.

Como lo hemos manifestado a lo largo del presente trabajo de tesis, el hecho de que el actor no esté presente en diversas etapas del proceso y en específico en la Etapa de Defensa y Excepciones, que es en la que se presenta la figura de la reconvencción, le origina una serie de consecuencias en su mayoría perjudiciales para la parte contumás, que como ya mencionamos serían las siguientes:

1.- El actor perderá el derecho de modificar, aclarar o ampliar su escrito de demanda.

2.- Perderá su derecho a la réplica.

3.- Perderá su derecho a oponerse a las excepciones que haga valer la parte demandada.

4.- En el supuesto de que el demandado reconvenga al actor, en estricto apego a lo que establece el artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, el actor reconvenido no tendrá oportunidad de dar contestación a la reconvencción interpuesta en su contra o solicitar se suspenda la audiencia para que con posterioridad de contestación a dicha reconvencción, ya que si se toma literalmente lo dispuesto por el precepto legal mencionado, la Junta de

Conciliación solo acordará la suspensión de la audiencia a solicitud del propio actor, por ende, si el mismo no se encuentra presente al ser reconvenido, se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Si bien es cierto que, como ya lo manifestamos, debido a diversos criterios y jurisprudencias que se han emitido en el sentido de que la Junta debe ordenar se suspenda la Etapa Procesal de Demanda y Excepciones en aquellos casos en que se reconvenga al actor sin que este presente, para el efecto de que tenga oportunidad de contestarla, también lo es que la autoridad laboral apoyándose en el artículo 878 fracción VII del ordenamiento legal ya citado, podría ante la incomparecencia del actor reconvenido, tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues no hay quien le solicite la suspensión de la audiencia, ni quien de contestación a la reconvenición, con lo que además de causarles graves perjuicios al actor, también estaría violando la garantía de audiencia que consagra nuestra Constitución Política Mexicana, así como el principio de Paridad Procesal.

Antes de analizar el porqué consideramos que viola la garantía de audiencia, haremos un breve estudio sobre la misma.

La garantía de audiencia se encuentra consignada en el segundo párrafo el artículo 14 constitucional que establece:

"Nadie puede ser privado de la vida, de la libertad, de sus posesiones, propiedades, derecho, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.

De lo establecido en el precepto jurídico antes transcrito, se desprende que la garantía de audiencia, tal como lo establece el destacado jurista Ignacio Burgoa, está integrada por cuatro garantías de seguridad jurídica, entendiéndose por éstas el conjunto de condiciones, elementos, requisitos, circunstancias, cuya observancia sea jurídicamente necesaria para que un acto de autoridad produzca válidamente la afectación particular en la esfera del gobernado.⁴³

Las cuatro garantías específicas de seguridad jurídica que integran la citada garantía de audiencia, son las siguientes:

1.- La de que en contra de la persona a quien se le pretende privar de alguno de los bienes jurídicos tutelados por tal precepto constitucional, se siga un juicio:

Que en dicho juicio se observen las formalidades esenciales del procedimiento, y

4.- Que el fallo que se dicte sea conforme a las leyes existentes con anterioridad al hecho o a la circunstancia que motivó el juicio.

Una vez que hemos estudiado en donde se encuentra contemplada la garantía de audiencia y las garantías específicas de seguridad jurídica de las que se compone, analizaremos cual de estas se viola, cuando en la Etapa de Demanda y Excepciones es reconvenido el actor y este no se encuentra presente, teniéndole la autoridad en consecuencia por contestada la reconvención en sentido afirmativo.

⁴³ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima segunda edición. Porrúa, México. 1992. Pág. 505.

Consideramos que el supuesto antes mencionado, se viola la garantía de seguridad jurídica, consistente en la observancia de las formalidades esenciales del procedimiento, violándose en consecuencia la reconvención la garantía de audiencia, por las siguientes razones:

En las diferentes leyes y códigos procesales se debe contemplar y otorgar la oportunidad de defensa, por simple lógica, ya que al ser la función de la autoridad el dirimir un conflicto jurídico, deberá tener un verdadero conocimiento del mismo, para lo cual se requiere que conozca primeramente las pretensiones que reclama el accionante y posteriormente las defensas y excepciones que haga valer al respecto el demandado, para sí lograr un real y verdadero conocimiento de dicho conflicto, sin dejar a un lado la oportunidad probatoria de ambas partes.

En dichas leyes y códigos la oportunidad de defensa se traduce en distintas formas procesales, tales como la notificación, el emplazamiento, el término para contestar, etc., y en consecuencia la contravención a cualquiera de ellas significa la violación a la formalidad procesal respectiva, tal y como lo establece en su obra *Garantías Individuales*, el jurista Ignacio Burgoa, y constituye en consecuencia una violación a la garantía de audiencia a través de dicha garantía de seguridad jurídica.

Por lo anteriormente dicho, consideramos que cuando la autoridad laboral ante la incomparecencia del actor reconvenido, resuelve tenerle por contestada la reconvención, está violando la garantía de audiencia y de seguridad jurídica ya mencionada, ya que esta privando a dicha parte de la oportunidad de defenderse, esto debido a la inadecuada regulación que existe en la Ley Federal del Trabajo con relación a la figura de la reconvención.

Es decir, en primer lugar se pasa por alto que al ser reconvenido el actor adquiere el carácter de demandado y en consecuencia se le deben otorgar como mínimo los mismos derechos que al demandado en el principal, por tal

motivo, si la propia legislación laboral establece en su artículo 873 que se notifique y emplace al demandado con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregándole copia de la demanda, la misma formalidad debería seguirse para con el actor que al ser reconvenido, se ha convertido en demandado, claro está, por lo que respecta únicamente a dicha reconvenición, por lo que si el actor se encuentra presente al plantearse la reconvenición en su contra y opta por no contestarla en ese mismo momento, lo apegado a derecho es que se suspenda la audiencia señalándose para su continuación otra fecha con un mínimo de diez días posteriores a la reconvenición y con mayor razón en el supuesto de que el actor es reconvenido y no se encuentra presente y en consecuencia no se hace sabedor de las pretensiones de su contraparte, deberá suspenderse de oficio la audiencia, ordenándose notificar personalmente a dicha parte de la reconvenición planteada en su contra, como mínimo con diez días de anticipación a la fecha que se señale para la continuación de la audiencia, corriéndole copia del acta de audiencia y en su caso del escrito que contenga la reconvenición, con lo cual se estaría cumpliendo verdaderamente con las formalidades procesales y en específico con la que se refiere a la oportunidad de defensa.

Por lo tanto insistimos en que, cuando la autoridad labora, indebidamente ante la incomparecencia del actor reconvenido, le tiene por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, viola en perjuicio del mismo la garantía de audiencia, ya que lo estará privando de la oportunidad de defenderse en el juicio.

Así mismo, consideramos que se viola el Principio de Paridad Procesal al tenérsele por contestada la reconvenición en sentido afirmativo al actor que es reconvenido y no se encuentra presente, por las siguientes consideraciones.

Como ya lo señalamos al inicio de la presente tesis, al hablar del Principio de Paridad Procesal, hay quienes consideran que dicho principio consiste en que a ambas partes se les debe dar un trato igual durante el procedimiento, por el contrario existen quienes opinan que la verdadera Paridad Procesal en el Derecho del Trabajo consiste en tratar desigual a los desiguales, tomando en cuenta las notorias desigualdades tanto económicas, culturales y sociales que existen entre la parte trabajadora y la patronal.

Cualquiera que sea la opinión correcta, consideramos que en el supuesto que hemos planteado, se viola el Principio de Paridad Procesal, ya que si consideramos que éste consiste en dar un trato igual a las partes durante el procedimiento, al tenerle por contestada la reconvenición en sentido afirmativo al actor que no estando presente es reconvenido en sentido afirmativo, no se le esta otorgando la misma oportunidad de defenderse que al demandado en el principal se le otorgó, ya que en ningún momento se le está notificando con diez días de anticipación por lo menos, las pretensiones reclamadas en su contra, para que pueda estar en posibilidad de preparar su medio de defensa, y si nos inclinamos por la opinión que sostiene que la verdadera Paridad Procesal consiste en tratar desigual a los desiguales, no podemos olvidar que aún cuando el actor al ser reconvenido adquiere en cierta forma el carácter de demandado, por lo que respecta únicamente a la reconvenición, no por ello deja de ser la parte actora más débil (la trabajadora) y con mayor razón no se le puede privar de su derecho de defenderse, ni mucho menos otorgarle menores oportunidades que a la parte patronal.

4.4.- PROYECTO DE REFORMA DE LOS ARTICULOS 878 y 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tomando en cuenta lo mencionado en apartados anteriores, en el sentido de que al ser omisa la Ley en establecer el trato que se le debe dar al actor que no estando presente en la Etapa de Demanda y Excepciones, es reconvenido y que ésta situación origine que las autoridades laborales basándose estrictamente en el artículo 8 y 78 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, ante la imposibilidad del reconvenido de dar contestación a la reconvenición interpuesta en su contra o bien de solicitar la suspensión de la audiencia con fundamento también en el artículo 879 del ordenamiento legal antes citado, podrá tener por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, lo cual como ya mencionamos es violatorio de la garantía de audiencia que consagra nuestra máxima ley, así como de uno de los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, el de "Paridad Procesal", por lo que proponemos a fin de subsanar dichas lagunas en nuestra legislación laboral, las siguientes reformas:

Por lo que respecta al artículo 878, en específica a la fracción VII del mismo, consideramos que debe quedar de la siguiente manera:

Artículo 878: La Etapa de Demanda y Excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

Fracción VII.- Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar la reconvenición de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha con no menos de diez días posteriores a la fecha en que fue planteada la reconvenición.

En relación al artículo 879, el mismo deberá quedar de la forma siguiente.

Artículo 879 La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece a la Etapa de Demanda y Excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, pero en el supuesto caso de que sea reconvenido, la Junta de oficio suspenderá la audiencia y ordenará se le notifique personalmente dicha reconvenición, corriéndole traslado con el escrito que contenga la reconvenición planteada y con el acta de audiencia que contenga el día y hora señalada para su continuación, notificación que se deberá llevar a cabo con no menos de diez días de anticipación a la fecha de la próxima audiencia.

Si el demandado no concurre a la Etapa de Demanda y Excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, demuestre que existió relación laboral, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El Derecho Procesal del Trabajo es la rama del Derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional de los Tribunales de Trabajo, aplicando las normas laborales con el fin de resolver conflictos obrero patronales de cualquier carácter, manteniendo con ello la preservación del orden jurídico económico y social.

SEGUNDA.- Por sus características, que por una parte son propias del Derecho Público, al presentarse la intervención primordial del Estado en pleno ejercicio de su soberanía y por otra parte del Derecho Social, al ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores, con el fin de aminorar las desigualdades entre dicha clase y la patronal, no es posible clasificar al Derecho Procesal del Trabajo como perteneciente exclusivamente al Derecho Público o al Derecho Social, ya que reúne características de ambos.

TERCERA.- El Derecho Procesal del Trabajo se rige por principios especiales que le han dado autonomía, distinguiéndolo de otras ramas del Derecho, entre los que podemos citar; el de Suplencia de la Deficiencia de la Queja, el de Oralidad, el de Sencillez, entre otros.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo contempla como procedimientos laborales los siguientes: Procedimiento Ordinario, Procedimiento de Ejecución (Embargo y Remate), Procedimiento de Tercerías y Preferencias de Crédito, Procedimientos Especiales, Procedimientos de los Conflictos Colectivos

de Naturaleza Económica, Procedimiento de Huelga y Procedimientos Paraprocesales.

QUINTA.- El término rebeldía consiste en la no actuación de las partes en cualquier clase de términos judiciales, en el ámbito procesal este término y el de contumacia se utilizan como sinónimos.

SEXTA.- Antes de que se promulgara la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya existían en algunos Estados de la República , legislaciones que contemplaban figuras e instituciones laborales, pero casi ninguna contemplaba cuestiones procedimentales y la existencia de Tribunales del Trabajo, sino que es a partir de 1917, precisamente con la promulgación de nuestra carta magna que las legislaciones laborales de los Estados, se empiezan a contemplar la existencia de Tribunales Laborales y de procedimientos tendientes a la solución de los conflictos del Trabajo.

SEPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, al igual que nuestra legislación laboral actual, adoleció de algunos defectos, sobre todo en materia procesal, ejemplo de ello es la inadecuada regulación de la figura de la reconvencción, pues no establecía las consecuencias que originarían al actor en el supuesto de que fuera reconvenido en la etapa correspondiente y no estuviera presente, pero lo que le distingue de la legislación vigente es que contemplaba en su articulado, la existencia de una Etapa Conciliatoria previa a la contestación de la reconvencción.

OCTAVA.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, trajo consigo una serie de reformas novedosas en materia laboral, que la distingue de la de 1931,

una de ellas consistía en que si el actor era reconvenido por su contraparte, podía producir su contestación de inmediato, o bien solicitar se señalara nuevo día y hora para contestarla, lo que desde luego resultó benéfico para la parte actora, ya que de esta forma estaba en posibilidad de preparar su defensa, así como sus respectivas pruebas, sin embargo, al igual que la Ley de 1931, la de 1970 no establecía el trato que se le debía dar al actor que era reconvenido y no se encontraba presente en la Etapa de Demanda y Excepciones.

NOVENA.- Se le denomina partes en el proceso laboral a las personas físicas o morales que incitan la actividad jurisdiccional, persiguiendo con ello el pago de diversas pretensiones y aquellos que pudiendo ser afectadas por las pretensiones reclamadas oponen sus excepciones y defensas, en consecuencia son partes en el Procedimiento Ordinario, el actor que es quien ejerce la acción, el demandado que es contra quién se ejercita dicha acción y opone en consecuencia sus defensas y excepciones y cualquier tercero que comparece a juicio por considerar que en algún momento podría ser afectado en sus intereses, por lo que al ser reconvenido el actor en el juicio principal, este adquiere el carácter de demandado y el reconvencionista adquiere el carácter de actor.

DECIMA.- Aún con las importantes reformas que en materia procesal se realizaron a la Ley Federal del Trabajo en 1980, como lo es el caso de que las Etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, quedaron en una sola audiencia, persiste la inadecuada regulación que se le da a la figura de la reconvención, pues ninguno de sus artículos establece el trato que se le debe dar al actor que es reconvenido y no esta presente en la etapa correspondiente.

DECIMA PRIMERA.- Siendo la acción el derecho o facultad que se tiene para poner en movimiento al órgano jurisdiccional y a través del cual podemos hacer valer o reclamar nuestras pretensiones ante dicho órgano, podemos concluir en que la figura de la reconvencción no es en sí una acción, sino más bien una pretensión que el demandado reclama gracias al derecho de acción.

DECIMA SEGUNDA.- Al no existir en la Ley Laboral una adecuada regulación sobre la figura de la reconvencción, la autoridad laboral, al no estar presente el actor en la Etapa de Demanda y Excepciones y ser reconvenido podría tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, violando con ello la garantía de audiencia consignada en el artículo 14 constitucional, pues priva a dicha parte del derecho de defenderse y el Principio de Paridad Procesal, ya que no concede al demandado reconvenido la misma oportunidad de defenderse que al demandado en el principal, por lo que con el fin de evitar esta serie de irregularidades, es conveniente se reforme el artículo 878 en su fracción VII y 879 de la Ley Federal del Trabajo quedando de la siguiente forma:

Artículo 878 fracción VII.- Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar la reconvencción de inmediato, o bien a solicitud del mismo la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha con no menos de diez días posteriores a la fecha en que fue planteada la reconvencción.

Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

.Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, pero en el supuesto caso de que sea reconvenido, la Junta de oficio suspenderá la audiencia y ordenará se le notifique personalmente dicha reconvencción,

corriéndole traslado con el escrito que contenga la reconvención planteada, así como con el acta de audiencia que contenga el día y hora señalada para su continuación, notificación que se deberá llevar a cabo con no menos de diez días de anticipación a la fecha de la próxima audiencia.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

una de ellas consistía en que si el actor era reconvenido por su contraparte, podía producir su contestación de inmediato, o bien solicitar se señalara nuevo día y hora para contestarla, lo que desde luego resultó benéfico para la parte actora, ya que de esta forma estaba en posibilidad de preparar su defensa, así como sus respectivas pruebas, sin embargo, al igual que la Ley de 1931, la de 1970 no establecía el trato que se le debía dar al actor que era reconvenido y no se encontraba presente en la Etapa de Demanda y Excepciones.

NOVENA.- Se le denomina partes en el proceso laboral a las personas físicas o morales que incitan la actividad jurisdiccional, persiguiendo con ello el pago de diversas pretensiones y aquellos que pudiendo ser afectadas por las pretensiones reclamadas oponen sus excepciones y defensas, en consecuencia son partes en el Procedimiento Ordinario, el actor que es quien ejerce la acción, el demandado que es contra quién se ejercita dicha acción y opone en consecuencia sus defensas y excepciones y cualquier tercero que comparece a juicio por considerar que en algún momento podría ser afectado en sus intereses, por lo que al ser reconvenido el actor en el juicio principal, este adquiere el carácter de demandado y el reconvencionista adquiere el carácter de actor.

DECIMA.- Aún con las importantes reformas que en materia procesal se realizaron a la Ley Federal del Trabajo en 1980, como lo es el caso de que las Etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, quedaron en una sola audiencia, persiste la inadecuada regulación que se le da a la figura de la reconvención, pues ninguno de sus artículos establece el trato que se le debe dar al actor que es reconvenido y no esta presente en la etapa correspondiente.

DECIMA PRIMERA.- Siendo la acción el derecho o facultad que se tiene para poner en movimiento al órgano jurisdiccional y a través del cual podemos hacer valer o reclamar nuestras pretensiones ante dicho órgano, podemos concluir en que la figura de la reconvencción no es en sí una acción, sino más bien una pretensión que el demandado reclama gracias al derecho de acción.

DECIMA SEGUNDA.- Al no existir en la Ley Laboral una adecuada regulación sobre la figura de la reconvencción, la autoridad laboral, al no estar presente el actor en la Etapa de Demanda y Excepciones y ser reconvenido podría tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, violando con ello la garantía de audiencia consignada en el artículo 14 constitucional, pues priva a dicha parte del derecho de defenderse y el Principio de Paridad Procesal, ya que no concede al demandado reconvenido la misma oportunidad de defenderse que al demandado en el principal, por lo que con el fin de evitar esta serie de irregularidades, es conveniente se reforme el artículo 878 en su fracción VII y 879 de la Ley Federal del Trabajo quedando de la siguiente forma:

Artículo 878 fracción VII.- Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar la reconvencción de inmediato, o bien a solicitud del mismo la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha con no menos de diez días posteriores a la fecha en que fue planteada la reconvencción.

Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, pero en el supuesto caso de que sea reconvenido, la Junta de oficio suspenderá la audiencia y ordenará se le notifique personalmente dicha reconvencción,

corriéndole traslado con el escrito que contenga la reconvención planteada, así como con el acta de audiencia que contenga el día y hora señalada para su continuación, notificación que se deberá llevar a cabo con no menos de diez días de anticipación a la fecha de la próxima audiencia.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

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

- 1.- ALCANTARA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Derecho Procesal Mexicano. Tomo I. Primera edición. Porrúa. 1976.
- 2.- ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Primera edición. Porrúa. 1980.
- 3.- BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima edición. Porrúa. México. 1982.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989.
- 5.- BONNIER, M. E. Tratado de la Prueba. Editorial Botas. México. 1985.
- 6.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
- 7.- CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Cuarto volumen. Traducción Santiago Senties M. Buenos Aires. 1959.
- 9.- CARNELUTTI, Franceso. Derecho y Proceso. Editorial Juridicas Europa América, Buenos Aires. 1968.
- 10.- CASTORENA, J. Jesús. Proceso del Derecho Obrero. Didot. SRL. México. 1945.

- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Editorial Jus. México. 1972.
- 12.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencias. Décimo cuarta edición. Esfinge. México 1997.
- 13.- DAVALOS MORALES, José. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México 1985.
- 14.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México 1986.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo segunda edición. Porrúa. México. 1985.
- 17.- DE PINA VARA, Rafael Derecho Procesal. Primera edición. Editorial Botas. México 1951.
- 18.- DE PINA VARA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Botas. México. 1952
- 19.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Segundo Tomo. Porrúa. México. 1990.
- 20.- GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Trillas. México 1985.

- 21.- LESSONA, Carlos. Teoría General del Trabajo. Décima octava edición. Porrúa. México. 1994.
- 22.- LUIGI DE LILATA, Diritto Processuale del Lavoro, Unione Tipográfico. Editrice Torinese. 1933.
- 23.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Porrúa. México. 1968.
- 24.- PORRAS Y LOPEZ, Roberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1975.
- 25.- RAMIREZ FIBSECA, Francisco. La Competencia en Materia Laboral. Quinta edición. Editora Pac. México 1884.
- 26.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1975.
- 27.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. Tercera edición. México. 1975.
- 26.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. Cuarta edición. México. 1986.
- 29.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas México 1986.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México 1980.

31.- TRUEBA URBINA, Alberto. , Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1982.

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

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima sexta edición. Porrúa. México. 1992.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. CAVAZOS FLORES, Baltazar y otros. Vigésima cuarta edición. Trillas. México. 1989.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931. SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIA Y TRABAJO. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1931.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. México 1970,
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Ediciones Andrade. Segunda edición. México, 1970.

D I C C I O N A R I O S

- 1.- Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima edición. Tomo II. Madrid. 1984.
- 2.- Diccionario de Derecho. DE PINA VARA, Rafael. Quinta edición. Porrúa. México 1966.
- 3.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Bibliográfica Buenos Aires. 1955.
- 4.- Diccionario Jurídico Mexicano. PALLARES, Eduardo. Segunda edición. Porrúa. México 1987.
- 5.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. P - Z. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. México. 1987.
- 6.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. A - CH. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. México. 1987.
- 7.- Pequeño Larousse Ilustrado. GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Decimotercera edición. Ediciones Larousse. México. 1989
- 8.- Diccionario Jurídico Tomo I. Abeledo - Perrot. GARRONE, José Alberto. Buenos Aires, Argentina. 1986.

Vib
7/10/89
7-0114-00

- 21.- LESSONA, Carlos. Teoría General del Trabajo. Décima octava edición. Porrúa. México. 1994.
- 22.- LUIGI DE LILATA, Diritto. Processuale del Lavoro. Unione Tipográfico. Editrice Torinese. 1933.
- 23.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Porrúa. México. 1968.
- 24.- PORRAS Y LOPEZ, Roberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1975.
- 25.- RAMIREZ FIBSECA, Francisco. La Competencia en Materia Laboral. Quinta edición. Editora Pac. México 1884.
- 26.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1975.
- 27.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. Tercera edición. México. 1975.
- 26.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. Cuarta edición. México. 1986.
- 29.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas México 1986.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México 1980.

31.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México 1982.

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

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima sexta edición. Porrúa. México. 1992.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. CAVAZOS FLORES, Baltazar y otros. Vigésima cuarta edición. Trillas. México. 1989.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931. SECRETARIA DE INDUSTRIA Y COMERCIA Y TRABAJO. Talleres Gráficos de la Nación. México. 1931.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1970. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. México 1970,
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Ediciones Andrade. Segunda edición. México, 1970.

D I C C I O N A R I O S

- 1.- Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima edición. Tomo II. Madrid. 1984.
- 2.- Diccionario de Derecho. DE PINA VARA, Rafael. Quinta edición. Porrúa. México 1966.
- 3.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Bibliográfica Buenos Aires. 1955.
- 4.- Diccionario Jurídico Mexicano. PALLARES, Eduardo. Segunda edición. Porrúa. México 1987.
- 5.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. P - Z. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. México. 1987.
- 6.- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I. A - CH. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. México. 1987.
- 7.- Pequeño Larousse Ilustrado. GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Decimotercera edición. Ediciones Larousse. México. 1989
- 8.- Diccionario Jurídico Tomo I. Abeledo - Perrot. GARRONE, José Alberto. Buenos Aires, Argentina. 1986.

Vib. 1/2
7/13
7/13 - 00