

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CLAVE: 8793-09

“LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE CELERIDAD
EN MATERIA LABORAL”

T E S I S:

QUE PARA OBTENER ÉL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

TERESA DE JESUS SEGOVIA SALMERÓN

ASESOR:
LIC. RAÚL RODRIGUEZ GARCÍA

CELAYA GTO.

2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

879309
69

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

TE DOY GRACIAS SEÑOR POR PERMITIRME TERMINAR MI CARRERA QUE ERA UN SUEÑO QUE TENIA DESDE NIÑA Y HOY ES UNA REALIDAD, TAMBIEN TE DOY MUCHAS GRACIAS POR DARME UNA FAMILIA MUY UNIDA, UN CUÑADO QUE LO VEO COMO UN HERMANO Y UN ESPOSO MUY BUENO Y AL QUIEROMUCHO.

PAPA:

AUNQUE NO ESTES CONMIGO FÍSICAMENTE SE MUY BIEN QUE NUNCA ME HAS DEJADO SOLA Y AL IGUAL QUE DIOS SIEMPRE ESTARAS PARA PROTEGERME Y QUERERME.

MAMA:

ERES LA PERSONA QUE MAS ADMIRO, DEJASTE TODO POR NOSOTRAS Y TE OLVIDASTE DE TI, ERES UNA PERSONA MUY VALIENTE AL ENFRENTARTE SOLA AL MUNDO, SE LO MUCHO QUE TE SACRIFICASTE AL SER MADRE Y PADRE A LA VEZ, GRACIAS. TE DOY POR AYUDARME A CONSEGUIR ESTE OBJETIVO .

LAURA:

FUE UN CAMINO DIFÍCIL PERO NO LO HUBIERA LOGRADO SIN TU AYUDA, TENGO MUCHAS COSAS QUE AGRADECERTE YA QUE SIEMPRE HAS ESTADO CONMIGO Y NUNCA ME HAS DEJADO SOLA AHORA ESTE TRIUNFO TE PERTENECE YA QUE LLEGUE HASTA EL FINAL CON TODO EL ESFUERZO, Y CARÍÑO QUE ME DISTE. GRACIAS.

PATI Y GERALDO:

GRACIAS POR DEJARME COMPARTIR SUS VIDAS Y PREOCUPARSE PARA QUE YO ME SINTIERA COMO EN CASA, POR ESCUCHARME CUANDO SIEMPRE LO NECESITE, Y POR EL CARÍÑO QUE TUVIERON CONMIGO. PATI HAS SABIDO SER UN PILAR MUY FUERTE EN MI VIDA, YA QUE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

B

SIEMPRE HE PUESTO DE EJEMPLO LO QUE HACES. A TI Y A TU ESPOSO GRACIAS.

MIGUEL:

DOY GRACIAS A DIOS POR HABERTE PUESTO EN MI CAMINO, POR TU CONFIANZA, Y TU APOYO QUE HICIERON QUE YO LOGRARA LLEGAR HASTA AQUÍ.

A MI ASESOR LIC. RAUL RODRÍGUEZ GARCIA:

GRACIAS POR COMPARTIR TODOS SUS CONOCIMIENTOS Y AL ACEPTAR SER MI ASESOR SIN CONOCERME, POR SU CONFIANZA, Y PACIENCIA. GRACIAS.

LIC. FRANCISCO GUTIERREZ NEGRETE:

POR SU ESTIMA Y EL CARÍÑO QUE TUVO CONMIGO SIEMPRE, Y SOBRE TODO LA CONFIANZA QUE ME BRINDO DURANTE TODA MI CARRERA LE DOY INFINITAMENTE LAS GRACIAS.

A MIS CATEDRÁTICOS:

POR TODOS LOS CONOCIMIENTOS QUE ME BRINDARON Y EL APOYO QUE RECIBI SIEMPRE DE TODOS USTEDES. GRACIAS.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Pág.

1.1.	DEFINICION DE DERECHO.....	1
1.2.	CLASIFICACION DEL DERECHO Y UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	2
1.3.	DEFINICIÓN DEL DERECHO SOCIAL.....	2
1.4.	DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	3
1.5.	CONCEPTO GENERAL DEL PROCESO.....	5
1.6.	EL ESTADO COMO RECTOR DEL PROCESO LABORAL.....	7
1.7.	DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	8
1.8.	AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	10
1.9.	FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	12
1.10.	RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS.....	18

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL

2.1.	JURISDICCIÓN.....	20
2.2.	COMPETENCIA.....	21
2.3.	ACCION.....	22
2.4.	EXCEPCION.....	24
2.5.	PARTES.....	25
2.6.	TERMINOS Y PLAZOS.....	28

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

D

2.7.	EXHORTOS.....	29
2.8.	INCIDENTES.....	31
2.9.	ACUMULACIÓN.....	32

CAPITULO TERCERO
EL ORGANO JURISDICCIONAL

3.1.	NATURALEZA Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	34
3.2.	COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	47
3.3.	IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.....	53
3.4.	ACTUACIÓN DE LAS JUNTAS.....	56

CAPITULO CUARTO
JUICIO ORDINARIO LABORAL

4.1.	DEMANDA.....	61
4.2.	NOTIFICACIONES.....	62
4.3.	AUDIENCIAS.....	67
4.4.	CONCILIACIÓN.....	68
4.5.	ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	69
4.6.	ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.....	71
4.7.	ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.....	73
4.8.	ALEGATOS.....	75
4.9.	LAUDOS EN CONCIENCIA.....	76

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

E

CAPITULO QUINTO
PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

5.1. CONCILIACIÓN.....	77
5.2. PUBLICIDAD.....	80
5.3. GRATUIDAD.....	81
5.4. PRINCIPIO INQUISITIVO.....	82
5.5. INMEDIACIÓN.....	84
5.6. CONCENTRACIÓN.....	85
5.7. ORALIDAD.....	86
5.8. SENCILLEZ.....	88
5.9. ECONOMIA.....	89
5.10. TUTELAR O DE EQUILIBRIO PROCESAL.....	89
5.11. PRINCIPIO DE BUENA FE.....	89
5.12. DE EQUIDAD.....	90
5.13. SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE.....	90
5.14. INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL.....	91
5.15. LA SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR.....	91
5.16. EL RELEVO DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR.....	93
5.17. LA CONTINUACIÓN DE OFICIO DEL PROCEDIMIENTO.....	94
5.18. CELERIDAD.....	95

CONCLUSIÓN
BIBLIOGRAFIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4

**LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN
MATERIA LABORAL.**

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

Todo estudio sobre cualquier rama del derecho procesal debe partir de una premisa básica: la esencia del derecho procesal. Esta esencia se expresa a través de los conceptos básicos o fundamentales que toda disciplina procesal utiliza: jurisdicción, proceso y acción.

Así pues, todas las ramas del derecho procesal parten de la existencia de estos conceptos, de la *Jurisdicción* como la función que ejercen órganos del Estado independientes o autónomos, para conocer y resolver, a través del proceso, los litigios que planteen las partes, y en su caso para ordenar que se ejecute lo resuelto o juzgado.

Así mismo se basa en el *proceso*, como conjunto de actos y hechos jurídicos a través de la cual dichos órganos dirigen y deciden los litigios. Y se requiere de la *acción* como el derecho que se confiere a las personas para promover un proceso ante los órganos jurisdiccionales, a fin de obtener una resolución sobre una pretensión litigiosa y lograr en su caso, la ejecución forzosa de lo juzgado.

Dicha esencia se manifiesta también en el hecho de que todo proceso, cualquiera que sea el tipo de conflicto que resuelva, tiene una estructura esencialmente igual. Es decir, arranca de un litigio, se desenvuelve a lo largo de un procedimiento, y persigue alcanzar una sentencia, de la que derive una ejecución de la misma.

Es por ello que en este trabajo, abordamos primero el estudio relativo a conceptos fundamentales del derecho en general, y estudiamos las generalidades del proceso laboral tales como jurisdicción, competencia, acción,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

H

excepción, términos y plazos, las partes en el proceso, considerados como una base importante para poder comprender el fin de esta investigación.

Al igual se aborda el estudio del juicio ordinario laboral para mayor comprensión, así también los principios laborales que es tan fundamental su observancia en el seguimiento del proceso, para llevar un buen equilibrio entre las partes que intervienen en el mismo, sobre todo porque se encuentran presentes en toda la regulación de los procedimientos laborales, derivados del principio consagrado por el artículo 123 Constitucional, que podría expresarse en el sentido de que el equilibrio de los factores de la producción, es un medio idóneo para lograr la justicia social, finalidad esencial del Estado Mexicano.

Concretamente, en este trabajo preocupa la situación en que se coloca un trabajador cuando a sometido su conflicto al conocimiento de la autoridad para que lo resuelva, sobre todo preocupa su situación económica, ya que como sabemos un trabajador sustenta el costo de su vida sobre el salario que percibe al prestar sus servicios a un patrón.

Y si éste último le genera una injusticia o desequilibrio en la percepción de dicho salario, lo más lógico es que el trabajador acuda ante el órgano jurisdiccional para que le resuelvan su interés. Pero desafortunadamente al momento en que el demandante precisa sus pretensiones ante la autoridad, presentando su demanda, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje como órgano jurisdiccional no agilizan el procedimiento llevándolo conforme a derecho para resolver la situación difícil en que el trabajador se encuentra.

Como es el caso de la primera audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, que realmente para la celebración de la misma, la autoridad tarda desde un mes hasta dos para llevarla a cabo, cuando la Ley Federal del Trabajo, consigna claramente dentro de su artículo 873, que ésta deberá efectuarse, dentro de los quince días siguientes al

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

I

en que se haya recibido el escrito de demanda, ocasionando ésta inobservancia a lo claramente establecido en la Ley, un grave perjuicio económico para el trabajador, pues lo que interesa es resolver su situación de manera rápida, en virtud de que como ya se dijo depende de un salario base que percibe en la prestación de su trabajo, para seguir sobreviviendo, derivándose consecuentemente una injusticia para el trabajador.

Esta grave situación es lo que motiva a llevar a cabo ésta investigación, de ahí que este importante tema se denomine: "La violación al principio de celeridad en materia laboral", esperando sea muy tomado en cuenta para solucionar conflictos con apego al derecho y la justicia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2

CAPÍTULO PRIMERO CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1. DEFINICION DE DERECHO.

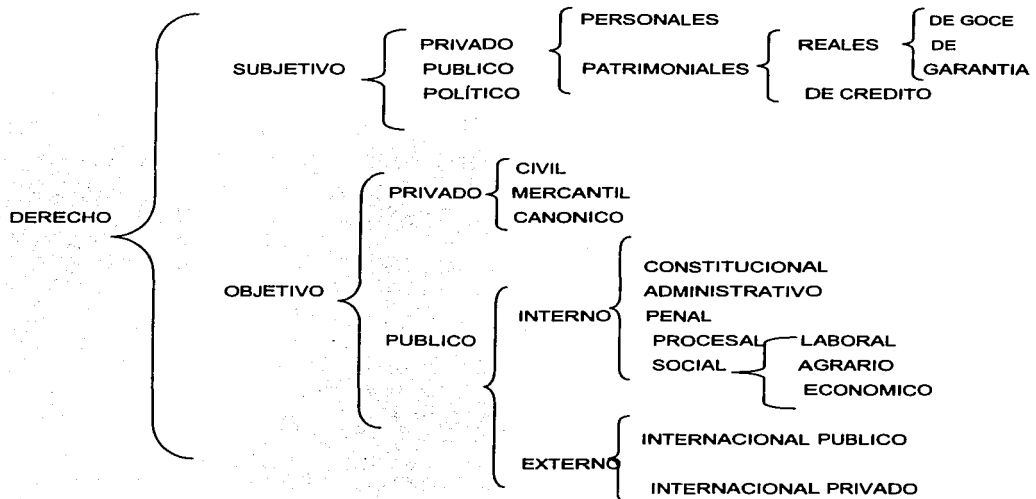
Aunque el término, "derecho" tiene para los juristas distintas acepciones y su significado incluso puede resultar equívoco, se puede afirmar que el derecho se refiere a la regulación de convivencia por excelencia, es decir es el conjunto de normas legales que rigen la conducta de los seres humanos en sociedad a fin de encauzarlas hacia una armonía y respeto mutuo, dirimiendo en su caso las fricciones o desacuerdos que surjan de esas mismas relaciones.

Según Carnelutti el derecho se integra mediante la formulación de preceptos y actúa mediante una fuerza que sanciona a los interesados rebeldes a su observancia. Las nuevas sociedades ante frecuentes incumplimientos de sus necesidades han generado la estructuración de una variante jurídica, parte del ámbito de lo individual para proyectarse a la complejidad de lo social, que tiende adecuarse a los cambios conceptuales que sobre la propiedad o sobre los reconocimientos de la dignidad humana se han sucedido en las últimas décadas. Es un derecho que goza de esta transformación, el guarda siempre el principio de fino equilibrio que la justicia como valor supremo, requiere y dentro de la dogmática toma el calificativo de social, tratando de contener en ella ésta nueva tendencia del derecho.

En sentido estricto o jurídico podemos afirmar que el derecho es el conjunto o sistema de leyes y demás disposiciones legales dictadas por la autoridad, para regular la conducta de los seres humanos en la comunidad, en que viven, las que delimitan sus recíprocas actividades individuales y colectivas, estableciendo sanciones para sus infractores.

TESIS CON
FALLA DE CENGEN

1.2. CLASIFICACIÓN DEL DERECHO Y UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.



1.3. DEFINICIÓN DEL DERECHO SOCIAL.

Como se observa de la clasificación del derecho, que la mayoría de los estudiosos del derecho aportan dentro de la doctrina, el derecho laboral se encuentra ubicado dentro de una nueva rama que es el derecho social, siendo ésta el género y la especie el derecho Laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Y para mejor comprensión es necesario definir al derecho social, así para Héctor Fix Zamudio derecho social es el conjunto de normas jurídicas nacidos con independencia de las ya existentes, como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un derecho de grupo, para proteger los más débiles de la sociedad, un derecho de integración equilibrado y comunitario.

Para Trueba Urbina Derecho Social es el conjunto de normas, principios e instituciones que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.

Así finalmente por derecho social se entiende el conjunto de normas jurídicas de derecho público interno que son el resultado de una nueva concepción del hombre por el derecho, que pretende regular equitativa y equilibradamente las relaciones que se dan entre el Estado y los diferentes grupos de particulares existentes en el contexto social, principalmente los más débiles y desprotegidos, proponiéndose coartar la prepotencia de ciertas clases sociales y buscando alcanzar la paz social.

1.4. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Son múltiples y diversas la definiciones que en la doctrina se han formulado con respecto al derecho del Trabajo, ya que éstas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad. Según la época, el país y su sistema jurídico, se le ha denominado derecho industrial, derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Proletario y Derecho del Trabajo, siendo ésta última denominación la más apropiada en razón de las relaciones entre obrero y patrón que regula, derivadas de la prestación de un trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El maestro Trueba Urbina definió al derecho del trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana.¹

El eminente maestro Mario de la Cueva decía que el derecho del Trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.²

El derecho del trabajo es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos , pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones.

El derecho del trabajo es un derecho imperativo, es decir, que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el Estado interviene coactivamente a fin de que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones.

Por su parte Nestor de Buen Lozano define al derecho del trabajo como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios profundos y cuya función es producir el equilibrio de los factores de juego mediante la realización de la justicia social.

Al derecho del trabajo podemos definirlo, como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas destinadas a regular:

a) Los actos obligaciones y derechos, así como las relaciones y conflictos existentes entre los trabajadores y los patrones.

¹ Borrel Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, ed. Quinta, Ed. Sista, Quinta. México. D.F. 1996. p.3.

² Ibidem. p. 4.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.

c) Los organismos de clase, obreros y patronales, sus características, requisitos y su personalidad.

1.5. CONCEPTO GENERAL DEL PROCESO

El distinguido procesalista Cipriano Gómez Lara nos dice que proceso es un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas, y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo.³

La norma como reguladora de conducta, en lo general tiende a establecer la seguridad jurídica en las relaciones entre los particulares o estos y el Estado, y para hacer que la propia norma se cumpla cuando voluntariamente no es acatada, la misma también establece reglas para que sea un tercero, como órgano del poder, el que defina y obligue coercitivamente a las partes a su cumplimiento.

Podría definirse al proceso civil como la relación establecida por mandato por las Leyes, entre dos o más personas vinculadas por un pacto o por un hecho, a fin de que verificado el pacto o el hecho, el Estado como protector de la seguridad de las relaciones entre los individuos, haga posible su cumplimiento.

De lo anterior se desprenden en el derecho procesal civil dos principios fundamentales: el de igualdad formal de las partes, equivalente a la igualdad en la celebración del pacto, y el de que son las partes, por ser las interesadas, las que tienen que realizar el impulso de la actividad del Estado para salvaguardar los intereses personales involucrados en dicho pacto, siendo el interés personal de

³ Ibidem. p.494.

TESIS COM
FALLA DE ORIGEN

cada una de las partes, lo que lleva a considerar que son quienes deben preservar su propio interés y, por tanto impulsar la actividad del Estado.

De ahí nace que en toda la regulación del procedimiento civil la actividad del juzgador, o sea del órgano del Estado, esté condicionada a la aptitud de las partes para demostrar, el sentido y la dimensión de la obligación de su contraparte, lo que equivale a decir que el principio de igualdad se manifiesta a través de una idéntica oportunidad para cada uno de los litigantes y que son éstos, y no el órgano jurisdiccional, quienes deben activar esa intervención del Estado para llegar a una decisión que puede ser cumplida con el apoyo del Estado. Así el procedimiento en el derecho civil está construido sobre bases igualitarias y los derechos generados en el proceso no pueden rebasar ese horizonte.

En términos generales por derecho procesal se entiende el conjunto de normas que regulan el proceso, por lo tanto también puede concebirse como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado. El derecho procesal forma parte de las disciplinas pertenecientes al derecho público, porque regula una de las actividades públicas del Estado. El derecho procesal es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación de Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.

Pero debemos distinguir el término *proceso*, de *procedimiento* considerando a aquél como el género y al Procedimiento como la especie, es decir dentro de la panorámica global del proceso laboral, se encuentran señalados y diferenciados los distintos procedimientos legales existentes.

TESIS CON
FALLA DE CINGEN

1.6. EL ESTADO COMO RECTOR DEL PROCESO LABORAL.

En el derecho laboral la situación es opuesta, porque la norma que regula la relación de trabajo no tiende a cumplimentar una convención obligatoria establecida por quienes están involucrados en dicha relación, sino que siendo la relación de trabajo la concretización a nivel individual del equilibrio entre los factores de la producción, o sea entre capital y trabajo, el interés del Estado, como representante de la comunidad, es el de preservar dicho equilibrio, el cual se regula a través de las disposiciones de carácter sustantivo, cuyo incumplimiento por parte de las personas involucradas en la relación, desde el punto de vista jurídico, ofendería no solo a las partes involucradas, sino a la propia comunidad.

Por tanto si la norma de trabajo es expedida para regular el equilibrio entre los factores de la producción, el interesado en su cumplimiento es el Estado, como representante de la comunidad, y consecuentemente no son las partes sino el propio Estado el que debe regir el proceso mediante el cual se haga patente el incumplimiento para tomar las medidas conducentes al restablecimiento de tal equilibrio.

Conforme con lo anterior, el concepto general del proceso en materia de trabajo debe significarse por el interés que el Estado tiene en cuidar no solo la seguridad jurídica en las relaciones de los particulares, sino el equilibrio de los factores de la producción.

En realidad la Ley Laboral en el contexto auténtico del espíritu del Constituyente de 1917, se significa por preservar, en bien de la comunidad, el equilibrio de los factores de la producción, por ser esta vital para la subsistencia y desarrollo de la Nación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.7. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

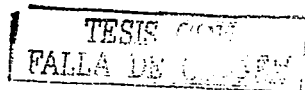
El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.

También puede afirmarse que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del Trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patronos y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.

Para el maestro Trueba Urbina " es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico o económico de las relaciones obrero patronales, interobreros o interpatronales.

El fin del derecho procesal del trabajo es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales.

Stafforini, nos dice: El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más



trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.⁴

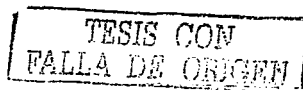
Para el jurista Méndez Pidal, este derecho es el medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social, por cuyo conducto se facilita la ejecución y actuación del derecho social, material o sustantivo.

De las definiciones anteriores se desprende la existencia de tres principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral: 1. Tecnicismo, 2. rapidez, 3. economía. El tecnicismo debe ser un principio rector impregnado de ciencia jurídica que, por medio de un proceso sencillo desprovisto de rebuscamiento y siendo notoriamente flexible, contenga a la vez algo de lo que parecería su contrario. Además de que deben encuadrarse también reglas precisas a las cuales están obligadas a sujetarse las dos partes en conflicto, pues en este caso la firmeza de las normas procesales garantiza el principio de la seguridad jurídica.

La rapidez como otro de los principios fundamentales del derecho procesal salta a la vista cuando en todas las disposiciones procesales contenidas en la ley, el legislador busca aquella que de prontitud a la resolución. En términos generales puede afirmarse que la justicia suministrada a través de los procesos lentos o tardíos, aun siendo justicia, resulta ineficaz. Por lo tanto mediante esta celeridad, se busca una justicia que contrariamente a la tradicional, sea pronta y expedita.

Por último la economía, como factor característico del proceso laboral, debe guardar también consideración especial hacia los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y que la mayoría de las veces lo que pleitean es su propio salario.

⁴ Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, ed. Tercera, Ed. Trillas, México D.F. 1997. p. 19.



1.8. AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El contenido del derecho del trabajo es tan distinto, especial y contrapuesto al del derecho civil. El derecho del trabajo se forma por causas que le son específicas, su materia está delimitada con toda precisión y su contenido doctrinal no es similar al de las otras ramas de la ciencia del derecho.

En efecto es un derecho autónomo, porque como se afirma por distinguidos analistas laborales, tiene autonomía jurisdiccional, legislativa, científica, didáctica, doctrinal y hasta histórica.

Debe tenerse en cuenta que la autonomía de una rama jurídica se alcanza cuando la materia goza realmente de un campo de estudio que abarca una serie de principios y de instituciones los cuales por su naturaleza corresponden a ésta rama de la ciencia jurídica. El derecho procesal del trabajo está fundado en una serie de nuevos principios que sorprendieron al mundo jurídico en los primeros años del presente siglo. Estos se basan en la búsqueda de un sistema procesal que contrariamente a lo conocido, lograra celeridad con base en la sencillez de sus formas, pero garantizando a su vez seguridad pública a las partes; que la inmediatez requerida en la recepción de las pruebas brindará a los juzgadores integrantes del Tribunal la oportunidad de conocer de cerca y de viva voz la versión de los hechos, según los testigos, peritos o de las partes en el juicio.

Por otro lado está la integración de las Juntas que conocerán de los conflictos como autoridades jurisdiccionales y su naturaleza híbrida que les proporciona natural ubicación dentro de la tradicional división de poderes del Estado, su forma de integración representativa por sectores, a fin de garantizar su índole laboral, y sobre todo su forma de resolver las controversias en conciencia y a verdad sabida han hecho ver en este derecho un todo con autonomía científica;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

además en los estudios integrados por los tratadistas se diluye cada día más incisivamente una tendencia a reafirmar estos principios rectores del nuevo proceso y a perfeccionar sus instituciones. A lo anterior debe tomarse en cuenta que la autonomía del derecho procesal laboral se debe a que la sociedad es cambiante, es decir, es conforme a evoluciones económicas-sociales que se viven.

Su origen y fuentes, sus fundamentos y dogmas son tan diferentes a las otras ramas jurídicas, que hacen imposible cualquier acción tendiente a su unificación, por lo que consideramos que el derecho del trabajo si es una rama autónoma en razón de su dogma socializador que cada día se distancia más del sentido individualista de las demás disciplinas jurídicas establecidas.

Sobre todo es autónomo en razón de que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo establece que no es supletorio del mismo ordenamiento el derecho civil, es decir, lo excluye como fuente supletoria del derecho del trabajo.

Sin embargo el derecho procesal del trabajo no escapa a la verdad, y es que el Código Federal de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las normas del procedimiento, ya que en estricto rigor jurídico, carece de autonomía científica.

Aseverar lo contrario nos llevaría al absurdo de la denegación de justicia, pues ante una laguna de la Ley Procesal Laboral, defendiendo con rigor su autonomía científica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrían que abstenerse de resolver el punto de derecho sujeto a su conocimiento, sin aplicar alguna disposición dentro de la Ley que permita resolver el conflicto, como es el caso del derecho procesal civil. Por lo que aunque aparentemente tenga una independencia y autonomía, debe aclararse que no es de manera absoluta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.9. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En la doctrina laboral en general se considera que hay tres fuentes en el derecho del trabajo: las PRIMARIAS, las SUPLETORIAS y las ESPECIALES. Correspondiendo a las primeras la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales referentes al trabajo y los reglamentos a la Ley Laboral.

Dentro de las fuentes supletorias se encuentran: la Jurisprudencia, los principios generales del derecho y la justicia social, la costumbre y la equidad.

Y las fuentes especiales que comprenden a los contratos colectivos, contratos-ley y el laudo que se dicta en los conflictos colectivos naturaleza económica que son los que se producen en los conflictos sobre la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, los que pueden señalar mayores o menores prestaciones para los trabajadores, sin que la reducción pueda ser menor que los mínimos señalados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

En el sistema mexicano el derecho sustantivo del trabajo y el derecho procesal están contenidos en un solo cuerpo jurídico, y las fuentes reconocidas por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo están referidas a las normas, tanto sustantivas como procesales.

Las fuentes reconocidas por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo son: la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos, así como los Tratados Internacionales, los principios generales que deriven de esos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA CONSTITUCIÓN

La constitución se convierte en la fuente fundamental del derecho en virtud de que en ella se contiene las instituciones fundamentales de la nación, así como también las normas que lo rigen, además de contener en su artículo 123 las garantías de que goza el trabajador cuando éste presta un servicio mediante una remuneración que le hace el trabajador.

Esto es en su artículo 123 nuestra Constitución contiene toda la ciencia jurídico-laboral, las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo es un fiel reflejo de lo pactado en la Constitución. En razón a ello es necesario transcribir tres fracciones del citado precepto, las cuales hacen referencia al aspecto procesal del derecho del trabajo:

Art. 123.CPEUM.- FRACCION XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrono, y uno del Gobierno.

Art. 123 CPEUM.- FRACCION XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Art. 123 CPEUM.- FRACCION XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley

determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

LA LEY

La Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional, fue expedida el 18 de agosto de 1931 y abrogada por la nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1970. Esta es un cuerpo jurídico que contiene, tanto disposiciones de orden sustantivo como de orden adjetivo, pero su articulado ha sufrido reformas, como las aprobadas en mayo de 1980.

En la actualidad la Ley Federal del Trabajo consta de 1010 artículos, divididos en dieciséis títulos, los cuales ofrecen una integración coherente, ya que contiene una parte destinada al derecho sustantivo y otra al derecho procesal que las distingue de las legislaciones de otros países, en los cuales son dos leyes separadas las que contienen al derecho sustantivo y al derecho procesal.

LA COSTUMBRE

Interpretada siempre como una regla de origen a veces desconocido, impuesta por el sentimiento de la opinio necessitatis que acompaña su aplicación y asegura su supervivencia. Se nos presenta hasta el siglo XIX como la trascendental fuente integradora del derecho, sea por la carencia de regulaciones

eficientes o por la parquedad de algunos cuerpos normativos, que obligaban comúnmente al juzgador a remitirse indefectiblemente a la costumbre.

Pero en el presente siglo, ante un derecho más evolucionado, mejor estructurado, con mayor número de codificaciones, y sobre todo más completo, la costumbre como fuente integradora del derecho ha venido a menos, tanto que con respecto a algunas ramas ya ni se recurre a ella. Pero en el derecho del trabajo se presenta la costumbre como una revigorizada fuente del derecho, propiciada por la especial circunstancia de que la regulación del trabajo, aún en los casos extremos en que se volviese casuística, siempre se enfrentaría a situaciones de hecho no legisladas, ya que en la realización del trabajo, siempre encontraremos casos de grupos determinados, que en regiones específicas, viven observando desde lejanos tiempos prácticas uniformes sobre las costumbres laborales no reguladas por la Ley.

Algunos autores se han inclinado por considerar a los precedentes de las Juntas como costumbres dentro del derecho procesal del trabajo, esto avalado por la Suprema Corte que en ejecutoria "Inocencio Trujillo dictada el 11 de julio de 1935, resolvió: los precedentes de las juntas son costumbres".

LOS PRINCIPIOS GENERALES

Existen dos notables tendencias entre los jurisconsultos: una basada en el derecho natural, y que concluye en el sentido de que los principios generales del derecho son los principios superiores de justicia, radicados del derecho y positivamente establecidos por el legislador; otra prefiere considerar a los principios de derecho como aquellos que informan el sistema de nuestro derecho positivo, al optar por procesos de generalización, al crear los criterios que informan los distintos preceptos. Pero si tomamos en cuenta que en nuestra legislación no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

son únicamente estos principios señalados como fuentes de derecho, sino que en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo menciona tres, la cuestión de los principios generales como fuente de derecho se hace mucho más compleja.

Estos principios son:

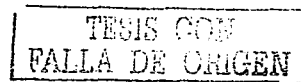
- Los principios generales que deriven de la Constitución y de la Ley.
- Los principios generales del derecho.
- Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional.

LA JURISPRUDENCIA

Se entiende por jurisprudencia a las resoluciones reiteradas que un alto Tribunal, como la Suprema Corte de Justicia, establece en asuntos sometidos a su conocimiento, por lo que es necesario que la jurisprudencia posea claridad y uniformidad.

En lo concerniente a la claridad, para que una norma alcance efectividad en su aplicación requiere nitidez, claridad en la redacción, en la expresión de lo que el legislador desea instituir. La jurisprudencia requiere de estos elementos ya que , en esencia, proviene de resoluciones homologadas, pero en todo caso aplicadas a asuntos concretos.

En lo tocante a la uniformidad, el artículo 193 de la Ley de Amparo establece que las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia constituyen Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquellas se encuentran en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros. De ahí se desprende que se hace necesaria la uniformidad en la Jurisprudencia, porque nada es más peligroso para



un sistema jurídico que una jurisprudencia sin uniformidad, cambiante sin motivo alguno; esto último en razón de que, en ocasiones, modificaciones a las normas originan lógicamente cambios jurisprudenciales.

Para concluir el comentario de acuerdo con el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo se establecerá la siguiente definición del maestro Baltazar Cavazos, que nos dice: " Por Jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales, representando en ésta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho".

LA EQUIDAD

Aristóteles establecía que la mejor parte de la justicia es la equidad, cuyo fin es la corrección de la Ley en el supuesto de que no puede ser aplicada por causa de su universalidad; es decir, la equidad corrige a la ley, no porque ésta sea injusta, sino porque la relación que en la práctica pueda ocurrir resulta distinta de la que se había previsto en la Ley con carácter general.

La equidad la reconoce el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, le reconoce la calidad de fuente de derecho, en razón de que la aplicación de la equidad en los juicios laborales es una función integradora del mismo derecho, y ésta labor de complementación la realiza llevando un criterio sano al punto concreto y fino de la idea contenida en la norma, hasta hacerse realidad en el caso concreto.

La equidad es definida por Baltazar Cavazos, como el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto, consistente en la aplicación de la justicia a los casos individuales o individualistas, en vista que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

equidad es la especie.

El maestro Mario de la Cueva expone que la equidad es una fuente formal supletoria, cuya esencia consiste en el mandamiento al Juez para ser indulgente con las cosas humanas y mira la atención de las normas laborales que es la justicia social, colocándolas siempre por encima de los bienes materiales.

Néstor del Buen establece que la equidad constituye un instrumento de quien debe aplicar la ley. En cierto modo es un facultamiento para crear normas especiales.

1.10. RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURÍDICAS.

Cualquier rama de la ciencia jurídica, por autónoma que sea, debe, lógicamente y a fin de evitar un aislamiento científico, guarda relación con otras disciplinas, de preferencia con las que le sean afines.

Por orden de importancia, deseamos señalar primeramente la relación que se establece entre el derecho sustantivo del trabajo y el derecho procesal del trabajo, ya que la actuación de las normas positivas del derecho contenidas en la Ley Federal del Trabajo en su parte sustantiva, se convierten en el objeto propio del derecho procesal del trabajo. Además esta relación es tan estrecha dentro del derecho mexicano del trabajo pues las dos ramas jurídicas, derecho sustantivo y derecho adjetivo, se encuentran en un solo cuerpo de Ley : "Ley Federal del Trabajo."

El derecho procesal del trabajo guarda también relación con otra rama jurídica de su misma naturaleza; esto es, con la correspondiente al derecho de la seguridad social, ya que con él encuentra una gran afinidad porque en esencia, los

TESIS CON
FALLA DE URGEN

derechos que regulan y salvaguardan, ofrecen similitud en su naturaleza jurídica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO SEGUNDO

GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL

2.1. JURISDICCION

Dentro de las funciones a desarrollar por el Estado, existe una de singular importancia, la cual consiste en la aplicación de la Ley. Esta actividad la realizan los Tribunales que previamente han sido investidos de poder para ello, pero ésta función la llevan a cabo en un territorio o lugar determinado, por lo que la expresión jurisdicción designa, a la vez que el poder de decisión de esos órganos, el ámbito o espacio en el que este se ejerce.

Couture llega a señalar que el acto jurisdiccional está integrado por tres elementos que son: forma, contenido y función. La forma es caracterizada por la presencia de las dos partes y el Tribunal, además implica la observancia de un procedimiento. El contenido está determinado por la existencia de un conflicto que ha de ser decidido con fuerza de cosa juzgada. Y la función cuyo fin está dirigido a realizar valores tales como la justicia, la paz social, etc.

Con base en estos elementos el mismo autor define la jurisdicción en los siguientes términos: Función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la Ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.

Por su parte, Castro la define como la facultad conferida al poder judicial para declarar el derecho, aplicarlo o hacerlo cumplir; mientras Lascano nos dice, que la jurisdicción consiste en la actividad con que el Estado provee a la realización de la regla jurídica, cuando existe un conflicto de intereses.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La característica fundamental de la función jurisdiccional es la de ser eminentemente pública, y como un sello distintivo de la misma, el hecho de que el solo Estado la ejercita, y de ahí su carácter predominante.

2.2. COMPETENCIA

En el derecho procesal, el término competencia se encuentra íntimamente vinculado al estudio de la jurisdicción, institución que con la acción y el proceso constituyen la trilogía estructural básica de la ciencia procesal.

Para definir el término competencia el autor Lascano, la competencia es la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional que se le ha encomendado.

Rocha piensa que competencia es la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado; mientras que para Podetti es el poder que la Constitución, la Ley o los Reglamentos o Acordados atribuyen a cada fuero y a cada Tribunal o Juez.

Chiovenda, define a la competencia como la parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar el órgano, en tanto que para Goldschmidt, la competencia es el ámbito de actuación de los distintos tribunales en sus relaciones entre sí.

Todas estas definiciones suponen siempre el principio de jurisdicción, porque dicho poder jurisdiccional en cada uno de los órganos investidos de él, se nos presenta con limitaciones, que constituyen justamente su competencia. La competencia de un órgano es, por lo tanto, parte del poder jurisdiccional que puede ejercitar; de ahí que se afirme con frecuencia, que competencia es la medida de jurisdicción, y que ésta se distribuye entre las diversas autoridades

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

judiciales. Tal definición nos hace pensar que jurisdicción y competencia guardan íntima relación pero, como ya hemos visto, se trata de dos cosas diferentes y que por conveniencia en el estudio del derecho procesal, no deben ser confundidas. Así podemos concluir que cada Tribunal no puede ejercer jurisdicción si no es dentro del límite de competencia que le esté señalado por la Ley.

La competencia, en un sentido objetivo, se sustenta en razón de la materia, y es así como veremos que los conflictos obrero – patronales, de acuerdo con la Constitución y la Ley Federal de Trabajo, son encargados para su trámite y resolución a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea que estos conflictos tengan de individuales o colectivos.

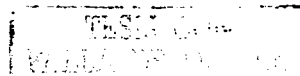
En nuestro sistema laboral existen dos formas de determinar la competencia para la impartición de justicia laboral: uno local y otro federal. De acuerdo con la Constitución de la República y con la Ley Federal del Trabajo, al sistema local, también llamado estatal, corresponde conocer de todos los conflictos laborales que surjan en cada uno de los respectivos Estados, mientras que al sistema federal le corresponde conocer de los que en calidad de excepción le fije el artículo 527 de la Ley.

Más adelante del presente trabajo nos referiremos de manera precisa los casos en los cuales el órgano jurisdiccional es competente de conocer.

2.3. ACCION.

El eminente procesalista Couture, en principio nos dice que la acción es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de interés.

La acción como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir



a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de interés, nace precisamente cuando el derecho material es violado.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Acción procede en juicio, aún cuando no se expresa su nombre, con tal que se determine con claridad, cual es la causa de la prestación que se exige del demandado. Jurisprudencia 15, Apéndice al tomo CXVIII, Pág.39.

Este derecho de acción está integrado de tres elementos fundamentales, que son: el elemento personal, el elemento real y el *petitio*.

El primero de ellos está constituido por las dos personas comprometidas en la situación de hecho, que ha de compararse con la norma general y abstracta del derecho objetivo; el segundo elemento, llamado real, más conocido como causa *petendi*, está conformado por los hechos que, al ser comparados por la norma, destacan la situación jurídica. El tercero y último elemento, que configura el elemento de acción, el *petitio*, que es lo que se pide del órgano jurisdiccional.

Señalados estos tres elementos constitutivos de la acción, debemos concluir que a falta de alguno de ellos, lógicamente no existirá la acción como una realidad jurídica, porque como manifiesta acertadamente el maestro Leal Morales, es inconcebible una acción sin alguien, una acción que no opere sobre una situación de hecho; tampoco se concibe una acción que no tienda a que la jurisdicción adopte alguna decisión, que no contenga alguna suplica al poder jurisdiccional del Estado.

La acción ordinariamente se encuentra sujeta, en cuanto a su vigencia, a un tiempo más o menos prolongado, dentro del cual debe ser ejercitado; en caso contrario se pierde por prescripción.

Ahora bien tratando de ubicar el tema dentro del campo propio y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

correspondiente al derecho procesal del trabajo, diremos que la doctrina ha elaborado una clasificación de las acciones sociales que corresponden a su campo: a) acciones de condena, b) acciones constitutivas, c) acciones declarativas.

Las *acciones de condena*, a su vez se dividen en acciones de dar o de hacer. Por ejemplo la reclamación del pago de salarios, del pago de horas extras, son acciones de dar, mientras que la obligación del empresario de extender el certificado de trabajo o la certificación de antigüedad en el empleo, pueden ser acciones de hacer o no hacer.

Las *acciones constitutivas*, son aquellas que se ejercitan cuando se busca la actuación de la Ley por medio de la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo.. Tienden a crear, modificar, o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto laboral, por ejemplo las acciones de despido.

Las *acciones declarativas*, que por medio de éstas, el juzgador no pronuncia estrictamente una condena, sino que se limita a hacer constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.

2.4. EXCEPCION.

En primer lugar señalaremos la etimología de la palabra **excepción**, ésta proviene de *ex* y *actio*, y se traduce como negación de la acción. Es decir, es la oposición que el demandado formula ante la demanda.

Para el autor Caravantes "excepción es el medio de defensa o la contradicción o repulsa con que el demandado pretenda excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor."⁵

⁵ Ibidem .p. 99.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La doctrina ha clasificado a las excepciones en dilatorias y perentorias, las primeras atacan el modo en que se ejercita la acción en juicio, mientras que las segundas atacan el fondo de la acción.

De estas excepciones perentorias, existe una subdivisión: excepciones perentorias del juicio, como el caso de la incompetencia de jurisdicción y perentorias de fondo, que serían las excepciones de prescripción o la de pago.

Si bien las excepciones propiamente dichas y conocidas son cuatro: de incompetencia, falta de personalidad, inepta demanda y litispendencia. En nuestra Legislación Laboral únicamente hace referencia a la excepción de incompetencia, dentro de su artículo 878, lo cual deja al arbitrio del demandado de oponer las que el considere.

2.5. PARTES.

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.

Para el maestro Porras López, parte, es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley. Comprendiendo este concepto a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes en la relación procesal. Así la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte de un proceso conlleva la facultad de promover. De lo anterior se tiene que al sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina actor, mientras que el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio, se llama demandado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la junta.

Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la junta solicitará la intervención de la procuraduría de la defensa del trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la procuraduría de la defensa del trabajo les designará un representante.

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Al efecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 692, establece que tratándose de apoderado, la personalidad se acredite conforme a las siguientes reglas:

i. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta;

ii. Cuando el apoderado actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

iii. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello; y

iv. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la secretaria del trabajo y previsión social, o la junta

FALLA DE ORIGEN

local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas señaladas anteriormente, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

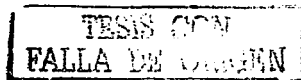
Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditara con la copia certificada que se expida de la misma. (Artículo 684 L.F.T.)

Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

Siempre que dos o mas personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

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 y 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. si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la junta de conciliación y arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.

2.6.TERMINOS Y PLAZOS.

Primeramente por términos se entiende, los espacios de tiempo en que un acto procesal debe llevarse a cabo, para tener eficacia y validez legal.

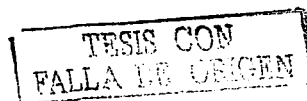
Los términos comenzaran a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contara en ellos el día del vencimiento.

En ningún termino se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la junta, salvo disposición contraria establecida en la ley.

Cuando la realización o practica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un termino, este será el de tres días hábiles.

Para computar los términos, los meses se regularan por el de treinta días naturales; y los días hábiles se consideraran de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en la ley.

Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la junta, esta podrá ampliar el termino de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando



en cuenta los medios de comunicación existentes.

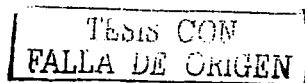
Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

Un término muy importante es en el que debe llevarse acabo la primera audiencia del juicio laboral, y que se encuentra señalado en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece:

“El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.”

2.7. EXHORTOS.

Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al presidente de la junta de conciliación o de conciliación y arbitraje o al de las especiales, o a la autoridad mas próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la republica mexicana. (artículo 753)



Es decir, exhorto es el requerimiento escrito, formulado por un Tribunal a otro de igual categoría, de la misma o diferente jurisdicción, para que de cumplimiento a las diligencias que en el mismo escrito se le encargan.

Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizaran cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librara el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

1. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y
2. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o practicas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito. (artículo 755)

En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la republica mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

La junta deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 753, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijara el que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

crea conveniente sin que el termino fijado pueda exceder de quince días.

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordara de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continua la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

La junta a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su mas estricta responsabilidad lo entregara a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su mas estricta responsabilidad a la exhortante.

2.8. INCIDENTES.

Los incidentes se tramitaran dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Se tramitaran como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- 1) Nulidad;
- 2) Competencia;
- 3) Personalidad;
- 4) Acumulación; y
- 5) Excusas.

Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciara y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el

TESIS CON
FALLA DE CUMPLIMIENTO

procedimiento 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.

Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

2.9. ACUMULACIÓN.

La acumulación es regulada por nuestra Ley del Trabajo, comprendida de su artículo 766 al 770. De los cuales el precepto 766 establece:

“En los procesos de trabajo que se encuentren en tramite ante las juntas de conciliación y arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

A) Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

B) Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

C) Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

D) En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contradictorias.

Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios mas recientes, se acumularan al mas antiguo.

Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699 de la Ley Federal Laboral.

La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

1. En el primer caso del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio mas antiguo;

2. Y en los demás casos previstos en el mismo artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma junta en una sola resolución.

Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observaran las mismas normas aplicables para el caso de incidentes.

Será competente para conocer de la acumulación la junta de conciliación y arbitraje que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo que disponga al efecto la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO TERCERO EL ORGANO JURISDICCIONAL

3.1. NATURALEZA Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional dispone que las diferencias o 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.

Debe señalarse que para el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje mucho se discutió sobre su naturaleza, pues para empezar el Congreso Constituyente nunca aclaró si éstas Juntas serían permanentes o accidentales.

Posteriormente la Suprema Corte de Justicia cambio su jurisprudencia, conforme al nuevo criterio " Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no vienen a constituir Tribunales especiales, porque si es verdad que están destinados para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o conflictos entre el capital con el trabajo, también lo es que por razón de la materia de que conocen, no puede inferirse que vienen a constituir Tribunales Especiales, pues las Leyes orgánicas de cada Estado, por razón de la materia y a fin de limitar la jurisdicción o competencia de cada Tribunal, han establecido Tribunales penales, civiles, mercantiles, etc., que no porque conocen de asuntos relativos a determinada materia vienen a ser Tribunales Especiales."⁶

Para el maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que " por su actividad material ejercen funciones

⁶ Apuntamientos Para una Teoría del Proceso Laboral. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Consejo Técnico: Presidente: Lic. Pedro Ojeda Pauliada, Directora General del INET: Lic. Blanca Esponda de Torres.p.55.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

legislativas y judiciales; están ligadas al Poder Ejecutivo, porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente, y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial". De conformidad con lo anterior para el propio autor las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Derecho, sino de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho, sino también lo crean, así mismo no forman parte de los poderes judiciales de la Federación y de las Entidades Federativas, porque no sólo no nacieron dentro del Poder Judicial, sino que históricamente se formaron en oposición a él, así como por definición expresa del artículo 94 Constitucional, de donde se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no quedan comprendidas dentro del Poder Judicial.⁷

Existen dos sistemas de Tribunales de impartición de justicia laboral: uno local y otro federal. De acuerdo con la Constitución de la República y con la Ley Federal del Trabajo, al sistema local, también llamado estatal, corresponde conocer de todos los conflictos laborales que surjan en cada uno de los respectivos Estados, mientras que al sistema federal le corresponde conocer de los que en calidad de excepción le fije el artículo 527 de la Ley.

Corresponderá además a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Ambos sistemas, el local y el federal, en su integración funcional, así como en lo tocante a las normas de procedimiento a que deben atenerse, guardan

⁷ Idem.



similitud, ya que dichas normas son las mismas para las dos sistemas establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Además, dentro de cada sistema existe lo que podría llamarse una ordenación en cuanto a sus atribuciones. De esta forma tanto en el sistema local, como en el federal existen:

- a) Juntas Federales de Conciliación,
- b) Juntas Locales de Conciliación,
- c) Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y,
- d) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

a) Juntas Federales de Conciliación.

A las autoridades Federales de Conciliación le son aplicables los artículos 591 al 600 de la Ley Federal del Trabajo.

Las juntas federales de conciliación tendrán las funciones siguientes:

- i. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
- ii. Actuar como juntas de conciliación y arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción iv; y
- iii. Las demás que le confieran las leyes.

Las juntas federales de conciliación funcionaran permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la secretaria del trabajo y previsión social. No funcionaran estas juntas en los lugares en que esta instalada la junta federal de conciliación y arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una junta permanente, funcionara una accidental.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las juntas federales de conciliación permanente se integraran con un representante del gobierno, nombrado por la secretaria del trabajo y previsión social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma secretaria. solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se designara un suplente.

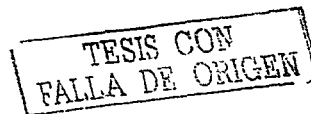
Para ser presidente de las juntas federales de conciliación permanente se requiere:

- i. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- ii. Haber terminado la educación secundaria;
- iii. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- iv. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- v. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- vi. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los presidentes de las juntas federales de conciliación accidentales deberán satisfacer los requisitos señalados en los números i, iv, v y vi anteriores y haber terminado la educación obligatoria.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- i. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- ii. Haber terminado la educación obligatoria;



- iii. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- iv. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las juntas federales de conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- i. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- ii. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la junta federal de conciliación y arbitraje. el termino para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el termino a que se refiere el párrafo anterior, la junta remitirá el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no, a la junta federal de conciliación y arbitraje;

- iii. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la junta especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y si no a la junta federal de conciliación y arbitraje;

- iv. Actuar como juntas de conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

- v. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras juntas federales o locales de conciliación y las juntas federales y locales del conciliación y arbitraje; y

- vi. Denunciar ante el ministerio publico al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;

- vii. De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y

- viii. Las demás que les confieran las leyes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

b) Juntas Locales de Conciliación.

De acuerdo con la Ley, éstas Juntas se instalarán en municipios o zonas económicas que determine el gobernador de cada Estado, según las necesidades del mismo.

No funcionaran las juntas de conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas juntas de conciliación y arbitraje.

Son aplicables a las juntas locales de conciliación las disposiciones aplicables a las Juntas Federales de Conciliación. Las atribuciones asignadas a la secretaria del trabajo y previsión social se ejercerán por los gobiernos de los estados y territorios.

Estas Juntas cuya misión principal es actuar en instancia conciliatoria, potestativa para trabajadores y patronos, podrán también arbitrar en forma ocasional.

Mismas que se integran por un representante del Estado y los respectivos representantes de trabajadores y patronos. Por prohibición específica de la Ley, como ya se mencionó tales organismos no podrán establecerse en los municipios o zonas económicas en que ya estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto al origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la solución de los problemas nacionales requirió que se hiciera una distinción de preferencia o primacía de alguno de los problemas que aquejaban al país, y que, en virtud de la importancia del sector del que provenían, por la relevancia del área

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

que afectaban o bien por la materia a que concernían, hacían necesaria la intervención de otra autoridad que revistiera de carácter federal.

De esta forma se pretendió dotar de especialidad en el trato manejo y solución en los problemas generados en algunas áreas de trabajo en el panorama nacional. Así nace la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, creada por decreto del 17 de septiembre de 1927, que se convierte en la base del actual sistema federal de administración de justicia.

Durante los últimos años, ésta Junta ha iniciado una descentralización administrativa, para lo cual estableció una serie de Juntas Especiales en cada una de las Entidades Federativas y las dotó de las facultades necesarias para la resolución de conflictos del trabajo en todas sus ramas de la industria y actividades de competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que a cada una se le asigne, y con la excepción del conocimiento de los conflictos colectivos. Consideramos aquí, que ésta exclusión es desafortunada porque causa gran deterioro en la economía de los trabajadores y empresas que por desgracia se ven involucrados en conflictos laborales de orden colectivo. Es justamente aquí donde, a pesar de los esfuerzos realizados hasta ahora, se vuelve a sentir la excesiva centralización que burocratiza y retarda la solución de los conflictos.

Conforme a lo establecido por el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción iv.

Esta Junta estará integrada por un representante del gobierno y representantes de los trabajadores y patrones, designados por rama de industria o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de otras actividades, de acuerdo con una convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 606 de la misma Ley, establece que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales.

El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, mientras que las Juntas Especiales estarán conformadas por:

- I. El Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o por el Presidente de la Junta Especial en los demás casos;
- II. Los respectivos representantes de trabajadores y patrones.

La secretaria del trabajo y previsión social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la republica conforme al párrafo anterior, quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la junta federal de conciliación y arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la junta federal de conciliación y arbitraje.

Cuando un conflicto afecte a dos o mas ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, esta se integrara con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las juntas especiales se integraran:

- i. Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la junta especial en los demás casos; y**
- ii. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.**

En el pleno y en las juntas especiales habrá el numero de auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.

El presidente de la junta será nombrado por el presidente de la republica, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los ministros de la suprema corte de justicia de la nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- 1. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;**
- 2. Tener titulo legalmente expedido de licenciado en derecho;**
- 3. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del titulo de licenciado en derecho, por lo menos;**
- 4. haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;**
- 5. No pertenecer al estado eclesiástico; y**
- 6. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.**

El presidente de la junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el secretario general de mayor antigüedad.

El pleno de la junta de conciliación y arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- i. Expedir el reglamento interior de la junta y el de las juntas de conciliación;**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- ii. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta;
- iii. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la ejecución de los laudos del pleno;
- iv. Uniformar los criterios de resolución de la junta, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias;
- v. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
- vi. Informar a la secretaria del trabajo y previsión social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- vii. Las demás que le confieran las leyes.

Las juntas especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- i. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;
- ii. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción iv, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;
- iii. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;
- iv. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos;
- v. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la junta; y

- vi. Las demás que le confieran las leyes.

El presidente de la junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- i. cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta;
- ii. presidir el pleno;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

iii. presidir las juntas especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción i;

iv. ejecutar los laudos dictados por el pleno y por las juntas especiales en los casos señalados en la fracción anterior;

v. revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;

vi. cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales;

vii. rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el pleno y por las juntas especiales que presida; y

viii. las demás que le confieran las leyes.

Los presidentes de las juntas especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

i. cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta especial;

ii. ejecutar los laudos dictados por la junta especial;

iii. conocer y resolver las providencias cautelares;

iv. revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;

v. cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el presidente de la junta;

vi. rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la junta especial;

vii. informar al presidente de la junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

viii. las demás que les confieran las leyes.

Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se observaran las normas siguientes:

1. En el pleno se requiere la presencia del presidente de la junta y del

cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos.

en caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del presidente;

2. En las juntas especiales se observaran las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastara la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevara adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomaran por mayoría de votos.

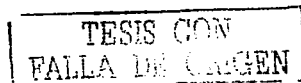
Si no esta presente ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dictara las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el articulo 726 y substitución del patrón. El mismo presidente acordara se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictara la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumara al del presidente o al del auxiliar;

iii. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el presidente señalara nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citara a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco



concurrer los suplentes, el presidente de la junta o el de la junta especial, dará cuenta al secretario del trabajo y previsión social, para que designe las personas que los substituyan. en caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del presidente.

d) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son instituciones creadas por el artículo 621 de la Ley y reguladas por disposiciones subsecuentes, en las que se establece que será el gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal quienes podrán establecer una o más Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivos Estados y territorios.

Su integración se efectúa también mediante representantes del Estado, trabajadores y patronos.

En cuanto a su competencia es la correspondiente a la universalidad de los conflictos obrero-patronales, a excepción de aquellos que la misma Ley ha señalado de competencia de orden Federal. Esta Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria.

A diferencia de las Juntas de Conciliación anteriormente señaladas, éstas no tiene limitación para el conocimiento de los casos a arbitrar, ni siquiera en razón de la cuantía ; es decir, son capaces de dirimir y resolver controversias, cualquiera que sea el monto de lo reclamado, sin importar si el conflicto es individual o colectivo.

El gobernador del estado o el jefe del departamento del distrito federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

o mas juntas de conciliación y arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

La integración y funcionamiento de las juntas locales de conciliación y arbitraje se regirán por las disposiciones aplicables a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Las facultades del presidente de la republica y del secretario del trabajo y previsión social se ejercerán por los gobernadores de los estados y en el caso del distrito federal, por el propio presidente de la republica y por el jefe del departamento del distrito federal, respectivamente.

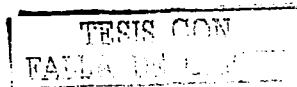
El presidente de la junta del distrito federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al presidente del tribunal superior de justicia.

3.2. COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La competencia como ya se explico en términos generales dentro del capitulo dos, es la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional que se le ha encomendado.

Ahora bien, para comprender mejor este tema, es necesario mencionar que el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo atribuye competencia para la aplicación de las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones a diferentes autoridades de diversa índole, comprendiendo así dentro del órgano jurisdiccional las siguientes: Juntas Federales de Conciliación, Juntas Locales de Conciliación, Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Es decir dicho precepto da existencia a cuatro tipos de Juntas en materia laboral.

Así el artículo 698 de nuestra Ley aplicable, establece:



Será competencia de las juntas locales de conciliación y de conciliación y arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las juntas federales.

Las juntas federales de conciliación y federal de conciliación y arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado a fracción xxxi de la constitución política y 527 de la ley Laboral.

Cuando en los conflictos que sean de la competencia de las Juntas Locales, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la junta especial de la federal de conciliación y arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto anterior, la junta local, al admitir la demanda, ordenara se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la junta federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene. (Artículo 699)

En base a lo establecido en el artículo 700 del multicitado ordenamiento, la competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

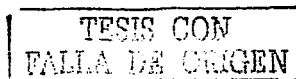
a) Si se trata de juntas de conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

b) Si se trata de la junta de conciliación y arbitraje, el actor puede escoger entre:

1) La junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.

2) La junta del lugar de celebración del contrato.

3) La junta del domicilio del demandado.



c) En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la junta federal de conciliación y arbitraje, en los términos del artículo 606 de la ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;

d) Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la junta del lugar donde se hizo;

e) En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si, la junta del domicilio del demandado; y

f) Cuando el demandado sea un sindicato, la junta del domicilio del mismo.

El artículo 604 de la Ley Federal de Trabajo otorga a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos y solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo de aquellos conflictos que tengan por finalidad el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, lo que compete a las Juntas Permanentes de Conciliación.

En cuanto a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo les atribuye el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, ésta competencia definida en los mismos términos por el artículo 698 , está dada por materias por la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 constitucional en forma excluyente a la Federación; es decir toda la materia de trabajo corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, salvo en lo que atañe a las ramas industriales, empresas y materias a las que se refiere concretamente dicha fracción.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las relativas a las ramas industriales son textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz incluyendo partes mecánicas y eléctricas, química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello, elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello, maderera básica que comprende la producción de aserradero y fabricación de triplay o aglutinados de madera, vidriera, exclusivamente por lo que corresponde a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio, y tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

En cuanto a las empresas de jurisdicción federal la propia fracción XXXI del apartado A del artículo 123 constitucional y el artículo 527 de la Ley Laboral reservan a la competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y aquellas que ejecuten trabajos en las zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También se incluyen como de jurisdicción federal la aplicación de disposiciones de trabajo en asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, así como las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley Reglamentaria correspondiente.

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente, si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos que al efecto señale la Ley Laboral.

En relación a ello mencionare una Jurisprudencia emitida por los Tribunales, y que se refiere a lo ya planteado:

INCOMPETENCIA, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PUEDEN DECLARARLA HASTA ANTES DE QUE LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS, SIN NECESIDAD DE PROMOCION DE PARTE INTERESADA. El artículo 701 de la Ley Federal de Trabajo establece claramente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán declararse incompetentes de oficio en cualquier estado del procedimiento, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existen en el expediente datos que justifiquen ese proceder, por lo que nada impide que después de fijar fecha y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas tales Juntas declinen su competencia, siendo falso, a la luz de ese numeral, que en esa hipótesis tenga necesariamente que haber promoción de parte interesada, como se alega. Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Amparo en revisión 519/85. Apolinar Trejo González, en representación de Jorge Ismael Matus Camacho. 2 de septiembre de 1986. Gaceta Laboral No. 38, p. 45.

Dentro del procedimiento laboral la competencia del Tribunal puede ser

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

impugnada solo mediante el sistema de declinatoria, opuesta como excepción en el periodo de demanda y excepciones, acompañándose los elementos en que se funde, conforme lo señala el nuevo artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo; si bien dicha excepción es de previo y especial pronunciamiento, debe resolverse dentro de la audiencia sin formar incidente por separado, por lo que al oponerse deberán ofrecerse los elementos en que se funda la misma. En ese momento, la Junta después de oír a las partes y de recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

No se considerara excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Cuando una junta especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declarara incompetente y remitirá los autos a la junta especial que estime competente. si esta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que esta determine cual es la junta especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Las competencias se decidirán:

I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa
- .y
- b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa;

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, entre sí reciprocamente,

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Todo lo actuado ante la Junta incompetente, será nulo, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928, fracción V de la Ley Federal de Trabajo, o en su caso cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.

Al efecto se anuncia la siguiente Ejecutoria: INCOMPETENCIA. NULIDAD DE LO ACTUADO. Al recibir una Junta los autos de reclamación iniciada ante otra que se declaró sin competencia para conocer de ella, debe ordenar la reposición del procedimiento desde su iniciación, en vez de continuar su tramitación según el estado que tenía ante la que inicialmente conoció del conflicto. 5359/48/1ª, Carlos Dittmer y Cía. Sucs., S.A., 8 de noviembre de 1949.

3.3. IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.

Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

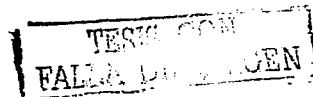
- i. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- ii. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- iii. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- iv. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- v. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- vi. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- vii. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y
- viii. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

Las instruirán y decidirán:

- a) El presidente de la junta, cuando se trate del presidente de una junta



especial o de la de conciliación, del auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patrones.

b) El secretario del trabajo y previsión social, tratándose del presidente de la junta federal y el gobernador del estado o el jefe del departamento del distrito federal, cuando se trate del presidente de la junta local.

La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas con anterioridad, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañaran las pruebas que lo justifiquen.

La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución.

Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excuso, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

Cuando alguna de las partes conozca que el representante del gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades ya citadas, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitara conforme al procedimiento señalado en la fracción iii del precepto 709 de la Ley Laboral.

Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

- a) El presidente de la junta por el secretario general de mayor antigüedad;
- b) El presidente de la junta especial por el auxiliar de la propia junta, y este

por el secretario;

c) El presidente de la junta permanente de conciliación por el secretario de la misma; y

d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción iv del artículo 709 de la ley laboral, es decir, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días.

El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa salvo disposición en contrario de la ley.

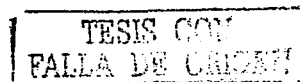
3.4. ACTUACIÓN DE LAS JUNTAS.

Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboro, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presto o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

En las audiencias que se celebren dentro del procedimiento ante la Junta, se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario que establezca la ley.

Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la Ley Federal del Trabajo no disponga otra cosa.



Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la junta suspenda sus labores.

Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles.

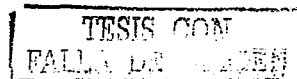
Los presidentes de las juntas, los de las juntas especiales y los auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cual es esta, así como las diligencias que hayan de practicarse.

La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda deberá continuarse el siguiente día hábil; la junta hará constar en autos la razón de la suspensión.

Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la practica de alguna diligencia, la junta hará constar en autos la razón por la cual no se practico y señalará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.

Las audiencias serán publicas. 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.

Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. cuando algún integrante de la junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo



presente se entenderá que esta conforme con ellas.

De las actas de las audiencias se entregara copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurren si declaran falsamente ante autoridad.

Las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.

La junta, conforme a lo establecido en la Ley Laboral, esta obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.

El pleno de la junta federal de conciliación y arbitraje o el de las juntas locales de conciliación y arbitraje, podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.

En caso de extravió o desaparición del expediente o de alguna constancia, el secretario, previo informe del archivista, certificara la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La junta, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A lo anterior, la junta señalará, dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de la ley laboral.

La junta, de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el ministerio público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Los presidentes de las juntas y los auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias dentro del proceso laboral, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

Conforme a lo establecido por la Ley Adjetiva Procesal, las correcciones disciplinarias se pueden imponer bajo el siguiente orden:

1. Amonestación;
2. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y
3. Expulsión del local de la junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al ministerio público, para los efectos conducentes.

El presidente de la junta, los de las juntas especiales y los auxiliares podrán

emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

1. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
2. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
3. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta ley.

CAPITULO CUARTO

JUICIO ORDINARIO LABORAL

4.1. DEMANDA

El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciaran y decidirán en los términos señalados por la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de partes o la Unidad receptora de la Junta Competente, la cual lo turnará al pleno o la Junta Especial que corresponda, el mismo día, antes de que concluyan las labores de la Junta.

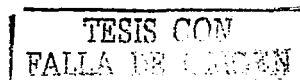
El Licenciado Euquerio Guerrero define a la demanda como la petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con una obligación correctiva.⁸

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que este emita un fallo contra el demandado, nos dice Kisch.

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

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

⁸ Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, ed. Vigésima Primera, Ed. Porrúa. México 2000. p. 485.



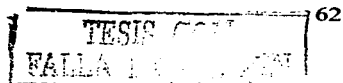
El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no ocurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, para el efecto de regularizar el procedimiento.

4.2. NOTIFICACIONES

En el mismo acuerdo, en el que señala día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no ocurre a la audiencia.

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la



Junta a señalar de oficio, nuevo día y hora para la celebración de la audiencia , 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.

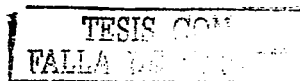
Las partes que comparecieron a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurren se les notificará por boletín o en los Estrados de la Junta , y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta ley.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo, y faltando ese, la notificación se hará en el ultimo local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijaran las copias de la demanda en los estrados de la junta.

Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajo el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetara al procedimiento establecido en el artículo 743 de la Ley Laboral en lo conducente debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el de el centro de trabajo donde presta o presto sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos,



hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- a) El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- b) El auto de radicación del juicio, que dicten las juntas de conciliación y arbitraje en los expedientes que les remitan otras juntas;
- c) La resolución en que la junta se declare incompetente;
- d) El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- e) La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- f) El auto que cite a absolver posiciones;
- g) La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- h) El laudo;
- i) El auto que conceda termino o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- j) El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- k) En los casos a que se refiere el artículo 772 de la ley laboral; y
- l) En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la junta.

La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

1) El actuario se cerciorara de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

2) Si esta presente el interesado o su representante, el actuario notificara, la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

se asegurara de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquella.

3) Si no esta presente el interesado o su representante, se le dejara citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

4) Si no obstante el citatorio, no esta presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren estos cerrados, se fijar una copia de la resolución en la puerta de entrada;

5) Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijara en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

6) En el caso de que en el escrito de demanda se haya señalado domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo el trabajador, el actuario se cerciorara de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos estos casos, el actuario asentara razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejara una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local esta cerrado, se fijara la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentara razón en autos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El pleno de las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el boletín laboral, salvo que sean personales. cuando la junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la junta.

El secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijara diariamente en lugar visible del local de la junta, un ejemplar del boletín laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario. la publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el numero del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

A) Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contraria en la ley; y

B) Las demás; al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la junta.

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contraria en la ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.

La cedula de notificación deberá contener, por lo menos:

- 1) Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- 2) El numero de expediente;
- 3) El nombre de las partes;
- 4) El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- 5) Copia autorizada de la resolución que se anexara a la cedula.

Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capitulo

4.3. AUDIENCIAS

Se ha dicho que El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. Es decir ésta audiencia consta de tres etapas constitutivas: la de conciliación, la demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Una segunda audiencia es en la que se comprende la de desahogo de pruebas, y de alegatos.

4.4. CONCILIACIÓN

La primera **etapa de conciliación** tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el juicio.

A esta etapa tienen que concurrir personalmente, si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal con el debido poder notarial que señalan la Ley y la jurisprudencia. En el juicio laboral no debe usarse el mismo poder que comúnmente se utiliza en los otros procedimientos jurídicos. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado (art.692, L.F.T.)

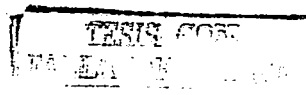
La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

III. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados:

IV. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio,

V. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto . El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

VI. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse , y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con



los apercibimientos de Ley,

VII. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y

VIII. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.(art. 876 L.F.T.)

Como se advierte, la finalidad de tales preceptos es la de obligar a las partes a concurrir personalmente a la conciliación independientemente de que se llegue a un arreglo o no, según se expresa en la exposición de motivos, con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto.

La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.5. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los



puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador , no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dará contestación de la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios , pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversias, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación simple y pura del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si ni lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

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

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.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente, al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La audiencia de demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurran 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.

Si es el demandado el que 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.

4.6. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Primeramente es necesario mencionar que la prueba no es otra cosa que la convicción que se forma en la mente del juzgador respecto de un hecho o un acto que no conoce, como sucede en too negocio sometido a su conocimiento. Al partes al pretender cada una de ellas que le asiste el derecho, tratan de aportar al juzgador los elementos necesarios para que este forme en su mente la verdad de los hechos o actos en los que los contendientes fundan tal derecho.

La prueba ha sido calificada principalmente desde varios puntos de vista:

a) Por el grado de convicción que produce en la conciencia de quien las aprecia: en plena y semiplena, la plena es aquella que por su naturaleza produce una convicción total o positiva del hecho no conocido, es decir, arroja una certeza total sobre la cuestión que constituyó su objeto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Y la semiplena es aquella que también por su naturaleza y por naturaleza entendemos el proceso que siguió para su formación- no llega a producir la convicción que la anterior, ya sea porque encierra una actitud falaz del que la aporta, o bien porque ha sido formada con notoria desvinculación entre ella y su objeto, produciendo así sólo un indicio de verdad.

b) Reales y personales. Son reales cuando el conocimiento se adquiere por la inspección o análisis de un echo u objeto material, y personales si conducen a la certeza mediante el testimonio humano.

c) Por el tiempo en que se produce la prueba: en constituida y preconstituida. La primera cuando ella se produce en el desarrollo del proceso y la segunda cuando se constituye con anterioridad al inicio del proceso a fin de prevenir de que en un futuro se torne en cosa de cuya certeza se dude dentro de un proceso, ya sea en cuanto su existencia propiamente dicha o en cuanto a las circunstancias esenciales que en él concurrieron.

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

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos,

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones relativas a las pruebas que contienen en la Ley Federal del Trabajo,

IV. Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas se otorgará a las partes termino para alegar y se dictará el laudo.

Los medios de prueba son esencialmente la manera a través de la cual el juzgador llega a formarse la convicción acerca de un hecho concreto, es decir, el medio que trasporta dicha convicción.

4.7. ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

La junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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, con los apercibimientos señalados en ésta Ley, y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se pueda desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

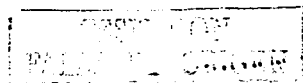
Cuando por naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 884:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado, o en su caso aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha,

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla, dentro de los diez días siguientes haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere ésta Ley,

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o



funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación a solicitud de parte, la Junta se lo requerirá al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes, y

IV. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

4.8. ALEGATOS

Desahogadas todas las pruebas se pasará a la siguiente etapa dentro de la segunda audiencia, que es la etapa de alegatos, que consisten en el informe que las partes rinden a la Junta, en el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una.

Las partes principales del juicio, después de concluida la recepción de las pruebas, llega la fase procesal de los alegatos, o sea de los razonamientos que formulan las partes, ligando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer a la autoridad de la procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa.

El artículo 884 dispone que al concluir la recepción de las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Esta fase del juicio tiene gran importancia, pues permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso. Algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo ésta la ocasión de hacerlo.

TERMINADO CON
FALLA DE ORIGEN

4.9. LAUDOS EN CONCIENCIA

La palabra laudo significa decisión o fallo que dictan los Tribunales. En el derecho mexicano del trabajo los laudos poseen una especial característica : se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen. Dentro de la doctrina jurídica, son clásicos los tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio: prueba legal o tasada, prueba libre y sistema mixto.

La prueba legal es un sistema en que el legislador fija reglas de carácter general, y de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba, es decir el valor probatorio es fijado por la Ley. El sistema de prueba libre se caracteriza porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación, y en su caso , convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas. En lo que se refiere al sistema mixto, éste es una conjunción de principios de los dos anteriores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO QUINTO PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Los principios del proceso laboral, establecidos en las reformas de 1980 se encuentran principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que contiene los siguientes:

5.1. CONCILIACIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación es: " Una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo".

Respecto a ello Johannes Sehregle nos dice: La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan allanar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo". El mismo autor agrega que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quien tiene la razón o quien carece de ella, sino simplemente acordar.⁹

Por su parte el jurista Montenegro Baca, afirma: " La justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades, de ahí que en la conciliación laboral, se tiene

⁹ Bermúdez Cisneros Miguel. Op.cit supra (4) .p. 67.



que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador".¹⁰

Los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

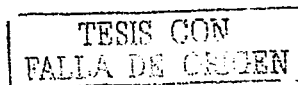
- a) La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.

La obligatoriedad que debe guardar la conciliación en el derecho procesal del trabajo, en nuestro país se desprende del artículo 875 de la Ley, que expresamente determina que la audiencia inicial del proceso consta de tres etapas, señalando como la primera la etapa de conciliación. A través de la conciliación se busca adherir a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar, dentro de la justicia social, el equilibrio entre los factores de producción.

Esta obligatoriedad establecida en la Ley para la etapa conciliatoria, lleva a precisar dos puntos: primero, que es necesario diferenciar claramente la tentativa de conciliación, de la conciliación propiamente dicha. En el artículo 875 de la Ley Laboral, hace referencia que solo es obligatoria la tentativa de conciliación, es decir, la Ley obliga a que el Tribunal haga uso de esa tentativa de avenimiento, pero nunca debe entenderse que la conciliación como tal es obligatoria. Sólo la etapa de conciliación es obligatoria. Ni mucho menos es imperativo aceptar la solución que proponga el Tribunal conciliador, ya que el Tribunal no tiene potestad para imponer la conciliación, pero sí para exigir dicho acto como etapa previa a la interposición de la demanda.

Por lo tanto si la conciliación es obligatoria conforme al ya citado artículo, la no sustanciación de la misma debe implicar una violación del procedimiento, que lógicamente afecta de nulidad a todo proceso en el que haya sido omitida dicha etapa.

¹⁰ Ibidem .p. 68.



b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamo.

La razón por la que debe ser previa, está en el propósito de evitar los reclamos o demandas laborales dentro ya de la litis, esto es, que en esta etapa de conciliación se puede llegar a un acuerdo, mediante fórmulas o medios probatorios que las propias partes aporten de común acuerdo, evitando que ya dentro del juicio, se presenten pruebas que alguna de ellas no acepte o esté en desacuerdo. El propósito de este requisito es tratar de ya no complicar más la situación en que se encuentren trabajador y patrón.

c) La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.

Como ya se dijo la tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de la demanda, tomando esto como una obligación del Tribunal para llevar a cabo ésta etapa, pero también puede hacerse en cualquier estado de la litis, en virtud de que nada impide que el Tribunal pueda intentar la conciliación en cualquier otro momento del desarrollo del proceso. Entendiendo esto como una facultad y no un deber del Tribunal de realizarlo.

d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.

Es necesario que las mismas partes expresen de manera voluntaria la manera de cómo quieren resolver su conflicto, pues solo así logrará el efecto de validez tal etapa, de otra manera sin la aceptación del convenio por alguna de las partes, presentándose algún vicio en la voluntad de las mismas, ésta se vería afectada de nulidad. Ni mucho menos es aceptable si ambas partes obtienen de manera obligada el sometimiento a la decisión a que llegue el Tribunal al decidir sobre la situación, pues también en este caso la voluntad de las partes estaría

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

viciada por la coacción de parte del Juzgador.

- e) La conciliación debe ser celebrada ante autoridad competente.

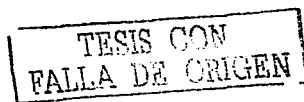
Tal como lo previene el artículo 876 de la Ley Laboral, será la autoridad quien en todo caso propondrá las bases de conciliación, haciendo ver al patrón y trabajador los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias. La autoridad competente además advertirá a los interesados sobre las ventajas de abreviar la controversia, si ambas partes ceden en poco a sus pretensiones. El funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones laborales.

- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Una vez que se ha llegado a la concretización del acuerdo entre ambas partes, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada. Esto tendrá como finalidad garantizar seguridad jurídica en el proceso, es decir, que una vez celebrado tal convenio y estando debidamente cumplimentado, no podrá sustanciarse nuevamente esa misma controversia ante los Tribunales. Ello en virtud de que contra cosa juzgada no podrá admitirse ninguna inconformidad, más aún que se trata de un acuerdo a que ambas partes llegaron, no es aceptable, que alguna de ellas posteriormente se desista de lo que voluntariamente ha expresado en el acto de conciliación.

Ya analizados los requisitos de este importante principio, debe decirse que la conciliación se debe desarrollar con la participación

5.2. PUBLICIDAD.



Se refleja en un doble aspecto, en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y solo en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada, y también en el sentido a que refiere Carnelutti, al establecer a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

Además en otro aspecto, el procedimiento es de orden público por su imperatividad, tal y como lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una de sus Jurisprudencias: "El procedimiento judicial es de orden público, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo". Apéndice al tomo XCVII, P.1515.

5.3. GRATUIDAD.

Las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, al decir: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno".

Así mismo el artículo 824 señala que la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en los términos indicados por el artículo 962, también será gratuita.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.4. PRINCIPIO INQUISITIVO

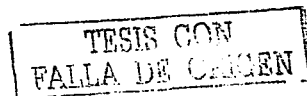
Existen tres sistemas en que puede impulsarse el procedimiento: el sistema legal, el sistema dispositivo, y el sistema inquisitivo.

En el sistema legal es la ley quien impone al Tribunal y a las partes del cumplimiento de determinados actos procesales; el sistema dispositivo el impulso corresponde a las partes, mientras que en el sistema inquisitivo es el Tribunal quien tiene la facultad de ordenar diligencias procesales.

El derecho procesal del trabajo y más concretamente el sistema procesal laboral mexicano adopta el último de los sistemas mencionados, aunque no en toda su intensidad, ya que si bien la demanda, acto constitutivo del proceso y por consiguiente de la relación procesal, continúa siendo una actividad propia del interesado. También es cierto que la ley faculta en varios momentos procesales, para que sea el propio Tribunal quien, sin que exista instancia de parte dicte las medidas pertinentes a la prosecución del proceso.

Como prueba, señalamos algunas disposiciones que facultan al Tribunal a dar un impulso procesal. El párrafo segundo del artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo establece: " En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación, y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados por esta Ley". De ésta disposición se desprende en forma objetiva que el Tribunal tiene facultades para enviar a sustanciación ante las Juntas Federales, las acciones que sobre capacitación y adiestramiento se presenten, sin necesidad de que el trabajador acciones en alguna forma ante la autoridad competente.

El artículo 725 de la propia Ley establece que en el caso de extravío o de



desaparición de algún expediente y constancia, el secretario, previo informe del archivista certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos y en forma incidental.

El artículo 726 agrega: " la Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para resolver los autos." Así mismo el artículo 727 del mismo ordenamiento fija que la Junta de oficio cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente. Todo esto, en relación con los expedientes extraviados, es una prueba más de la amplitud de que goza la Junta para accionar todo el proceso y aún sin interés manifestado por las partes.

El artículo 766 establece al efecto que en los procesos del trabajo que se encuentran en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio.

Otro precepto en el cual se contiene el principio inquisitivo, es el artículo 772, mismo que señala: cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un plazo de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

El artículo 782 dice: "la Junta podrá ordenar, con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios y peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

Resulta evidente que el legislador ha deseado atribuir a las Juntas de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Conciliación y Arbitraje la responsabilidad de la instrucción del proceso, al establecer el Principio Inquisitivo, o por lo menos un poder supletorio de la actividad procesal de las partes, si bien les reserva la interposición de la demanda y lo relativo a la carga de la prueba.

5.5. INMEDIACIÓN

La esencia de este principio debe consistir en que durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el Presidente del Tribunal encargado de dirimir el debate y que éste por igual, se comunique con las partes y con las demás personas intervinientes en el proceso.

Al definir el principio Couture nos dice: " Es el contacto directo de los litigantes con el Juez y de la recepción de la prueba directamente por el Juez, sin intermediarios".

Para Velez Mariconde, este principio busca llevar el ángulo del juez los elementos de convicción sin sufrir alteraciones o desfiguraciones, a fin de que él puede captar amplia y correctamente lo sucedido, así como las pruebas que tienden a demostrarlo.

Al impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, este análisis en mucho se basará en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la inmediación.

La inmediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y de éstos con el Presidente del Tribunal es directa e inmediata.

Además éste principio de inmediación está íntimamente vinculado con el

de concentración procesal, es decir, que mediante los principios de inmediación se encuentra el juez en un estado de relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas, además de que los principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el inmediación. De nada serviría que un proceso, al que asistieran las partes involucradas, así como los testigos y los peritos, declararan oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto.

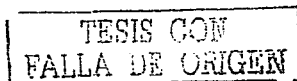
5.6. CONCENTRACIÓN

Se manifiesta en la acumulación de los juicios. No estaba prevista en la Ley de 1970, responde también al principio de economía procesal y a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa.

Este principio consiste en que los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.

Para Couture, este es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberá, realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar.

El principio tiende a acelerar el proceso, a eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca las impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible. En ello radica la gran importancia de este principio, pues en cuanto mejor se cumpla, mayor es la oportunidad que tendrá el juez para apreciar todos y cada uno de los elementos o medios de



prueba que se aporten al mismo.

Este principio de concentración consiste en reunir el menor número de audiencias, y etapas procesales posibles. Si en un juicio laboral se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, lo que dificulta que los integrantes del Tribunal retengan con facilidad en la memoria todos los detalles e incidentes de las audiencias hasta el momento del laudo.

Y al no observar este principio, el proceso laboral perjudicaría los intereses de las partes, además que de no cumplirse este principio de concentración se estaría ante una contradicción con la justicia laboral, que por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio.

5.7. ORALIDAD

El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparencia personal es indispensable en las audiencias, requiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, según previene el artículo 713, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz, de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

La oralidad, aparentemente moderniza los cauces del derecho procesal. La oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituyen un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el derecho

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

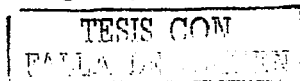
procesal del trabajo.

El proceso oral es superior y puede adaptarse con facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, porque a través de él se logra garantizar una justicia más económica, simple y, sobre todo más rápida. Tradicionalmente el tipo de procedimientos está determinado por el medio de expresión que en él se use: el elemento oral o escrito. En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; así mismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo juez Presidente del Tribunal que recibió la prueba del juicio; esto es, con el que hubo inmediación.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son: a) el predominio de la palabra, b) la inmediación entre el juzgador y las partes. En lo que concierne al primero, diremos que no existe procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aún en el que domine la oralidad la escritura será siempre necesario porque desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc., y en segundo término fija los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo.

Ahora bien, en cuanto a la inmediación que debe reinar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral es fundamental, a fin de que aquél que resuelva, efectúe una justa valoración de las pruebas ante él reunidas, entrando en relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etc, de modo que pueda escuchar las declaraciones, captando inmediatamente las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

La prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita en los juicios, sino que, por el contrario, la requiere por los principios de documentación ya razonados. Sin embargo el principio de la oralidad



pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante Tribunal que va a resolver, por lo que casi obligadamente, hablar de oralidad en el proceso es hablar de inmediatez. Si se dejan constancias escritas es con los fines ya señalados, sin que ello quiera decir en ningún momento que el proceso no fue adoptado de oralidad.

Para concluir, queremos dejar sentado que el establecimiento de la oralidad en el juicio laboral han resultado tan sustanciosos, que algunas otras ramas procesales vuelven ahora sus ojos hacia las nuevas estructuras procesales, que como la laboral, incluyen a la oralidad como una característica de remodelamiento y efectividad en el orden procesal.

5.8. SENCILLEZ.

Se refiere a la ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar, los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

Este principio se equipara al de inconformidad, en virtud del cuál el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y bastará con que precise en su demanda el lugar en donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

Se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los documentos exhibidos. Así mismo en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.9. ECONOMIA.

Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos, en la simplificación del número de audiencias, donde opera también el principio de concentración, ya que en el procedimiento ordinario se establece, según el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, una primera audiencia de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, continuándose la audiencia aunque no concurra ninguna de las partes. En la segunda fase, el desahogo de las pruebas, y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo formulado por el auxiliar.

5.10. TUTELAR O DE EQUILIBRIO PROCESAL.

El párrafo segundo del artículo 685 presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las Juntas al recibir la demanda del trabajador: subsanar la demanda incompleta, donde la Junta actúa de oficio, y la declaración de la demanda oscura e irregular, lo que corresponde al propio trabajador. A lo anterior se hace necesario agregar el segundo párrafo del precepto mencionado: " Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta al momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga, la Junta prevendrá al trabajador, para que la subsane dentro de un término de tres días.

5.11. PRINCIPIO DE BUENA FE.

El proceso laboral debe basarse en el principio de buena fe para contribuir en el esclarecimiento de los hechos, de otra manera no sería justo que la Junta

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

resolviera a favor de alguna de las partes, cuando siempre mantuvo en el error al Juzgador. Al respecto la propia Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 891 que la Junta sancionará a las partes o sus representantes que obren con dolo o mala fe.

5.12. DE EQUIDAD.

Constituye un principio general de interpretación y de integración de la norma, matizada por la sensibilidad jurídica del Juzgador. En materia laboral la equidad es considerada como una fuente del derecho laboral, misma que se encuentra reconocida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que la aplicación de la equidad en los juicios laborales es una función integradora del mismo derecho, y ésta labor de complementación la realiza llevando un criterio sano al punto concreto y fino de la idea contenida en la norma, hasta hacerse realidad en el caso concreto.

5.13. SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE

Esto quiere decir que si los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados, no instan al órgano jurisdiccional para que actúe, este no puede intervenir de oficio en los conflicto de trabajo, por eso tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación de la autoridad laboral, aclarándose que no es lo mismo acudir ante la Junta a solicitar su intervención en el asunto, que intervenga una vez que ya ha iniciado el mismo, pues en este último caso si será la Junta quien de oficio procurará la continuación del litigio. Es decir, la demanda se inicia a instancia de parte, pues resulta ilógico que sea la Junta quien demande algo a favor del trabajador cuando no sabe o no conoce si éste tiene un conflicto laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.14. INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR EN LA APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL.

Significa que debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, en la aplicación de la normatividad Laboral vigente, cuando existan dudas sobre en relación a lo establecido por la Ley.

5. 15. LA SUPLENCIA DE LOS DEFECTOS DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR.

Es quizá el principio de la suplencia de los defectos de la demanda del trabajador, el que mayor influencia tiene en la transformación del procedimiento laboral, y el que define la naturaleza de dicho procedimiento.

El artículo 685 reformado de la Ley, establece en su segundo párrafo que: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta 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 oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta Ley”.

En base a lo establecido es necesario precisar que debe entenderse por demanda incompleta, y qué por demanda oscura o vaga, para mejor comprensión e ilación del tema.

Como sabemos toda demanda que se integra se ha dividido en tres partes: la primera, debe enunciar la acción que se ejercita y las prestaciones que se reclaman con base en la misma; la segunda, los hechos que sirven de fundamento a la reclamación, y la última, el derecho en que se apoya la misma. Estas tres

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

partes en toda demanda, tienen por finalidad dar a conocer al Tribunal ante el que se ventila el litigio, el ámbito y dimensión de la reclamación , para que la parte contraria, en función de esos tres capítulos, esté en la posibilidad de ejercer su derecho para contradecir o admitir la acción, las prestaciones, los hechos y el derecho, y en esa forma integrar la litis, o sea los puntos controvertidos.

Así los defectos que subsanará el órgano jurisdiccional se refieren en cuanto a que la demanda no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la propia Ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, ello quiere decir que la suplencia no se refiere a los hechos ni tampoco al derecho, ya que el artículo 687 del citado ordenamiento no hace obligatoria la expresión del derecho.

Por tanto los defectos que debe subsanar el órgano jurisdiccional son los relativos a la acción que se intenta y a las prestaciones que se reclaman, es decir, la Junta al recibir un escrito de demanda, examinará los hechos que narra el trabajador y , conforme a ellos, definirá si la acción que expresa es la correcta; de no serlo, deberá suplir la deficiencia, al expresar que admite la demanda y que debe tenerse por intentada la acción que corresponda a los hechos narrados por el trabajador, aunque el mismo no la haya expresado, así mismo en vista de tales hechos y de la acción que estime procedente conforme a los mismos, deberá definir si las prestaciones que el trabajador reclama son las correctas, o bien deberá tener por reclamadas aquellas que, conforme la acción aceptada, correspondan conforme a lo establecido en la Ley.

Es entonces obligación de la Junta expresar, al admitir la demanda, aunque no lo haya hecho el trabajador, cual es la acción que éste ejercita y cuales son las prestaciones que reclama; es este acto del órgano jurisdiccional el que constituye la suplencia de los defectos de la demanda y, por tanto, la litis tendrá que formarse necesariamente, no en función de esa acción, ni de esas prestaciones, sino en relación con los hechos narrados por el trabajador, siendo ello la finalidad de la

TESIS CON
FALLA DE CARGEN

controversia.

5.16. EL RELEVO DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR.

Otro principio rector que estructura el procedimiento laboral, es el relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, al que explícitamente se refiere el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, el cual obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, así como para tal efecto requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando existe controversia sobre: a) fecha de ingreso del trabajador, b) antigüedad del trabajador, c) faltas de asistencias del trabajador, d) causa de rescisión de la relación de trabajo, e) terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, f) constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido, g) el contrato de trabajo, h) duración de la jornada de trabajo, i) pago de días de descanso y obligatorios, j) disfrute y pago de vacaciones, k) pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, l) monto y pago de salario, m) pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, e n) incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda y del IMSS.

Este principio, en realidad viene a concretar para casos específicos lo relativo a la prueba, dentro del principio general establecido por el artículo 783, el cual dispone que "toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder, que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

TESIS CON
FALLA DE CALGEN

El citado precepto 784 tiene el evidente propósito de tratar de evitar excepcionalmente el muy acostumbrado recurso de revertir la carga de la prueba a quien afirma, si fuera así el obligado a probar sería el trabajador, lo cual dejaría en estado de indefensión al mismo, porque este no tiene en sus manos los documentos necesarios para probar su dicho. Al obligar tal disposición al patrón a que pruebe su dicho en estos puntos, lo constriñe a concretar su contestación en función de los hechos narrados por el trabajador, a fin de lograr una verdadera contestación dentro de la litis, porque lo obliga definir no simple y llanamente que no es cierto el hecho narrado por el trabajador, sino expresar que es lo que realmente ha sucedido en función de tal hecho.

En realidad de todo lo anterior se deduce que el principio de relevo de la carga de la prueba regulado en el artículo 784, no viene a destruir el principio general, aceptado en todos los sistemas procesales, de que quien afirma tiene la obligación de probar y no el que niega, salvo que su negativa involucre una afirmación, sino que sólo viene a determinar una excepción a dicho principio, en función de la peculiar naturaleza de la relación laboral, de ahí que éste principio se aplique exclusivamente a personas involucradas en una relación laboral, al patrón y trabajador.

5.17. LA CONTINUACIÓN DE OFICIO DEL PROCEDIMIENTO.

A este principio se refiere fundamentalmente el artículo 718 de la Ley Federal del Trabajo, que ordena que la audiencia o diligencia, que se inicie en día y hora hábil, podrá continuarse hasta su terminación sin suspenderla y sin necesidad de habilitación y que en caso de que se suspenda, deberá continuarse al día siguiente hábil.

En nuestra Ley Laboral encontramos al efecto artículos que explican

claramente la aplicación de este principio, en los cuales determina la participación de oficio por parte de la Junta, como el artículo 719, que establece que cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, se hará constar en autos la razón por la cual no se practicó, y se señalará en el mismo acuerdo el día y hora para que tenga lugar la misma.

El Capítulo XI del Título catorce de la Ley, relativo a la continuación del proceso, especialmente en su artículo 771, contiene la obligación a cargo de los Presidentes de las Juntas de que los juicios que se tramiten ante ellas no queden inactivos, proveyendo para tal efecto, lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, lo cual coincide con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 686, que obliga a las Juntas a ordenar la corrección de cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, a fin de que éste no se vea interrumpido o retardado.

La Junta llevará a cabo la audiencia, aún cuando no concurra ninguna de las partes, teniéndose por reproducida la demanda del trabajador si éste fuese el ausente y por confesada si el ausente fuese el demandado, aunque sin vedarle el derecho de presentar pruebas en el periodo correspondiente.

5.18. CELERIDAD.

La declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, siempre deben ser realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego.

De ahí que la celeridad sea otro de los caracteres mas significativos del proceso laboral, no solo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr

esta celeridad, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el Tribunal, el juzgador debe juzgar otra abreviación procesal guardando los términos prefijados por la Ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los Tribunales Laborales sea rápida y expedita.

Hay que tomar en cuenta, que la mayoría de las veces lo que se pleitea en juicios es tan fundamental para las partes, como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador. En este sentido, Couture afirma que en el procedimiento el tiempo no es más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar, se sabe de antemano derrotado.

La justicia, creemos, debe ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo. Cuando hablamos del principio económico del tiempo, estamos refiriéndonos a lo fundamental, que es, para alcanzar los fines propuestos que el Tribunal tenga en todo momento una perfecta "dirección del proceso".

Por esta dirección entendemos lo siguiente: " aquella actividad del Tribunal que tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible. Como puntos fundamentales de la dirección del proceso, pensamos que deben observarse los siguientes: 1. la vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la Ley señale, buscando la disminución de plazos y prórrogas, etc.; 2. controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante; 3. vigilar la limitación del debate a los puntos del litigio; 4. asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previniendo con la debida anterioridad los detalles correspondientes, tales como citas oportunas o testigos, intervenciones en diligencias de peritaje y hasta proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones; 5. vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, observando los términos previsto por la Ley, por lo que el Tribunal

TESIS CON
FALLA DE CARGEN

deberá dictar laudo tan pronto como esté en condiciones de fallar.

Para buscar esta celeridad, nuestra legislación se recurre a diversos medios: desde algunos de los anteriores principios fundamentales, hasta acciones secundarias, siempre y cuando con ellas se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral.

La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida pueden coadyuvar a esa finalidad, ya que convierte en determinantes para la aceleración del proceso, la presencia de las partes en la exposición razonada de sus pretensiones, así como la declaración de todos aquellos involucrados en el proceso.

Otro punto importante para la celeridad, puede ser también el impulso procesal o de oficio; facultad que existe en el campo laboral. El evitar en lo posible excepciones y recursos en otro aporte a la celeridad del procedimiento, ya que estas dos instituciones a pesar del beneficio que pueden brindar, retardan la tramitación del juicio. Por último, debemos señalar que esta búsqueda de celeridad sean simplificado las formas procesales en materia laboral, despojándolas, en lo posible, de formulismos pesados e inútiles, lo cual además de proporcionar facilidad en estos trámites, brinda la oportunidad de promoción y defensa, muchas veces sin el auxilio profesional a cualquier patrón o trabajador que se pueda ver amenazado en lo más fundamental de sus derechos.

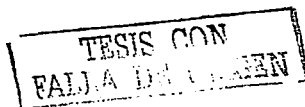
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES.

De lo anterior concluyo señalando que por derecho del trabajo se entiende el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios y cuya función es producir el equilibrio de los factores de juego mediante la realización de la justicia social.

Así también por derecho procesal se entiende el conjunto de normas que regulan el proceso, por lo tanto también puede concebirse como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado. El derecho procesal forma parte de las disciplinas pertenecientes al derecho público, porque regula una de las actividades públicas del Estado. El derecho procesal es el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación de Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado, para lograr de esa manera la justicia social.

Por lo que respecta a los principios generales a que se han hecho referencia dentro del último capítulo del presente trabajo conforman una verdadera reforma al procedimiento laboral, haciéndolo mucho más eficiente, más aún que la finalidad del procedimiento consiste en lograr con eficacia el cumplimiento de una Ley de orden público y en cuyo acatamiento está interesada la sociedad, por lo que es el órgano jurisdiccional, como rector del proceso el que tiene a cargo la responsabilidad de llevar a cabo todas las diligencias necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de la Ley, es decir, que el procedimiento laboral tiene una finalidad distinta a la del procedimiento civil, en el cual el órgano jurisdiccional se concreta definir el derecho conforme a lo señalado por las partes que lo instituyeron, y que como repercusión solo involucra a los suscriptores del contrato,



caracterizando a ésta actividad, el que su único interés social es el de dotar de seguridad jurídica y eficacia a las relaciones entre los particulares.

Como ya sabemos en el juicio ordinario laboral, en la demanda deben precisarse las pretensiones del actor, dicha demanda deberá presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por su parte la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Plazo para llevar a cabo ésta audiencia, que encuentra su fundamento en lo establecido por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, y que sin embargo el órgano Jurisdiccional que conoce de los asuntos laborales no respeta, pues en la práctica, tardan demasiado tiempo para celebrarla, más aún que se debe decidir sobre la situación en que se encuentra un trabajador, y que es la situación económica del demandante la que está en juego, y que solo tiene como única percepción un salario.

Esta situación le genera al trabajador una injusticia o desequilibrio en la vida del mismo pues desafortunadamente el único afectado al ampliarse ese plazo en que debe practicarse la primera audiencia del juicio es él, y no el patrón, ni mucho menos el órgano jurisdiccional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Incluso el que se ve beneficiado es el patrón, porque ésta ampliación de plazo ya referida, evita que el patrón cubra prontamente las prestaciones que el trabajador le demanda y que aquél injustamente no las cumplió debidamente. Tampoco puede verse perjudicado el órgano jurisdiccional, pues como sabemos, los miembros de la Junta perciben oportunamente su salario, resultando alterada como única la economía del trabajador.

Y se supone que la declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, siempre deben ser realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego.

De ahí que la celeridad sea uno de los caracteres mas significativos del proceso laboral, no solo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr esta celeridad, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el Tribunal, el juzgador debe juzgar otra abreviación procesal guardando los términos prefijados por la Ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los Tribunales Laborales sea rápida y expedita.

En la práctica ésta Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, y de Ofrecimiento y Admisión de pruebas, llega a tardar desde un mes, hasta dos meses, ocasionando un perjuicio económico y moral a la parte trabajadora dentro del juicio laboral, por el plazo excesivo y contrario a derecho, además de que la autoridad no toma en consideración, ni mucho menos practica un principio en el que debe basarse el juicio laboral: **la celeridad**. Sobre todo porque en la mayoría de los casos son prestaciones económicas las que reclama un trabajador, resultando injusto no resolver rápidamente su situación económica, jurídica y social

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

100

Por lo anterior concluyo, diciendo que hay que tomar en cuenta esta situación tan grave, y que la mayoría de las veces lo que se pleitea en juicios es tan fundamental para las partes, como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador. Proponiendo sea observado debidamente lo establecido por la Ley. Porque de no ser así, el trabajador tendría que esperar demasiado tiempo, incluso años para que la autoridad le resuelva y se lleve a cabo la ejecución del laudo que emita.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

101

BIBLIOGRAFÍA

APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. Consejo técnico: Presidente: Lic. Pedro Ojeda Pauliada, Directora General del INET: Lic. Blanca Esponda de Torres. Págs. 117

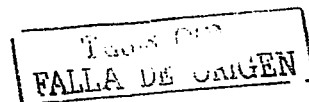
BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. ed. Tercera, Ed. Trillas, México DF. 1997. Págs. 335.

BORREL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. ed. Quinta, Ed. Sista, México. DF. 1996. p.764.

CLIMENT BELTRÁN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. ed. Décima Quinta, Ed. Esfinge, Naucalpan, Estado de México, 1998. Págs. 726.

DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. ed. Duodécima, Ed. Porrúa, México 1998. Págs. 931.

GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. ed. Vigésima primera, Ed. Porrúa, México 2000. Págs. 614.



LEGISLACIÓN

CONSTITUCION POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OTRAS FUENTES

JURISPRUDENCIA. Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. Amparo en revisión 519/85. Apolinar Trejo González, en representación de Jorge Ismael Matus Camacho. 2 de Septiembre de 1986. Gaceta Laboral No. 38, Pág. 45.

JURISPRUDENCIA. SCJN. Apéndice al tomo XCVI, Pág. 1515.

JURISPRUDENCIA 15. SCJN. Apéndice al tomo CXVIII, Pág.39.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**