



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ARAGÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MÉXICO

"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO  
ORDINARIO LABORAL, DEMANDA POR  
DESPIDO INJUSTIFICADO"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:  
APOLO ALBERTO CANTÚ REBOLLO

ASESORA: LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN.

MÉXICO

m340121

200

5



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

Antonio de la Oliva  
MIAM a ...  
centro de ...

NOVIEMBRE Apalo Alberto  
Cañal Bebollo

30 Noviembre 2004

Cañal

2

## *Agradecimientos*

*A mi Madre*

*Bertha Rebollo Lopez*

*A usted le debo lo que soy, con su apoyo incondicional me alienta ha seguir siempre adelante. Gracias porque la educación es la más preciada herencia que un padre le puede dar a su hijo.*

*A mis Abuelitos*

*Raúl y Fidelity*

*No concibo la vida sin ustedes, gracias por estar a mi lado en todo momento.*

*A mis Hermanos*

*Erick y Shirley*

*Por ser mi gran compañía y brindarme un apoyo absoluto en los momentos que más los he necesitado.*

*A mis Tias*

*Rebeca, Hilda, Antonieta y Magdalena.*

*De alguna u otra forma, desde pequeño hasta la fecha siempre me han ayudado y se han preocupado por mi, este logro también es suyo.*

*A mis Amigos y Amigas.*

*No podría poner todos los nombres, no porque me olvide de alguno de ustedes, sino porque no cabrían en este espacio. Gracias a todos los que me han ayudado en algún momento de mi vida y gracias a todos los que en este momento me siguen apoyando.*

*A la Universidad*

*A esta gran institución le agradezco mi formación profesional, así mismo a todos los maestros que alguna vez me impartieron clase, pues me dedicaron su tiempo y me compartieron sus conocimientos.*

*A la Lic. Rosa De Jesús Vivas Guzmán*

*En un reconocimiento muy especial, ya que a pesar de su absorbente carga de trabajo, siempre hizo un espacio para asesorarme con su sabiduría y experiencia. Gracias por todo el apoyo brindado durante la realización de este trabajo.*

*De igual forma agradezco a los integrantes del Sínodo, por haberme asesorado en la conclusión de este trabajo.*

*Apolo Alberto Cantú Rebollo.*

**TITULO: ANÁLISIS JURÍDICO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL,  
DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO.**

**INDICE:**

**INTRODUCCIÓN** ..... I

**CAPITULO PRIMERO**

**ANTECEDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

1.1 El Derecho del Trabajo antes de la Constitución de 1917. .... 1  
1.2 Creación del artículo 123 Constitucional y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. . 13  
1.3 Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo. .... 17  
1.4 Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo. .... 21

**CAPITULO SEGUNDO**

**EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.**

2.1 Concepto de Proceso y Procedimiento. .... 26  
2.2 Las Partes en el Proceso. .... 32  
2.3 La Demanda Laboral. .... 36  
2.4 El Procedimiento ordinario laboral. .... 41

**CAPITULO TERCERO**

**LA DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO.**

3.1 Aviso de Rescisión Laboral. .... 49

3.2 Acción de Reinstalación del Trabajador. . . . .	54
3.3 Acción de Indemnización Laboral al Trabajador. . . . .	58
3.4 Requisitos de la Demanda. . . . .	61
3.5 La Conciliación. . . . .	65
3.6 Demanda y Excepciones. . . . .	72

## **CAPITULO CUARTO**

### **ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.**

4.1 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. . . . .	79
4.2 Etapa de Recepción y Desahogo de Pruebas. . . . .	82
4.3 Medios Probatorios en Particular. . . . .	84
4.4 Alegatos. . . . .	103
4.5 Proyecto de Resolución. . . . .	104
4.6 El Laudo, Efectos y Ejecución. . . . .	109

## **CAPITULO QUINTO**

### **PÉRFECCIONAMIENTO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN LA DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO.**

5.1 Propuesta de Modificación al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. . . . .	119
5.2 Propuesta de Modificación en el Procedimiento de Conciliación. . . . .	125
<b>CONCLUSIONES. . . . .</b>	<b>131</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA. . . . .</b>	<b>136</b>
<b>LEGISLACIÓN. . . . .</b>	<b>139</b>

## INTRODUCCIÓN

En nuestro país, como en la mayor parte del mundo, el trabajador ha sido la parte débil en la relación jurídica procesal, esto debido a que las personas con capital, siempre consideran a la parte trabajadora como un objeto del cual obtienen fuerza de trabajo, sin tomar en cuenta su parte humana, la cual le otorga los mismos derechos de los que gozan los patrones. Esta situación ha sido motivo de discusión en el Congreso de la Unión, en los momentos en que se presentan los distintos proyectos de ley para regular y mejorar las condiciones de trabajo.

En un principio, nuestra legislación sometía todo conflicto obrero-patronal al procedimiento ordinario, fundamentado principalmente en las leyes civiles. Por tal motivo, la relación obrero patronal era enmarcada dentro del concepto "alquiler de servicios", aplicándose las reglas al derecho privado. Es decir, el trabajador al exigir sus derechos siempre ha estado desprotegido, debido a que anteriormente no existía un ordenamiento legal adecuado a los conflictos laborales.

Para el año de 1911, surge el primer antecedente de nuestro derecho procesal, al ser creado el departamento del trabajo, teniendo como misión fundamental intervenir como árbitro en los conflictos de los obreros con sus patrones, siempre y cuando lo solicitaran las partes. Paralelamente, a la creación de dicho departamento en 1913 algunos jefes militares y sus asesores, fueron dictando diversas leyes sobre el trabajo, con la finalidad de solucionar algunos de los problemas sociales de nuestro país.

Posteriormente en el año de 1917, es elaborado el artículo 123 Constitucional, del cual sobresalió la fracción XX apartado A, que establece la formación de una Junta de Conciliación y Arbitraje, que debe ser integrada por igual número de representantes de obreros y patrones más uno del gobierno. Por ello el presidente Venustiano Carranza expidió una Ley Reglamentaria, precisando la forma de integración de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje dentro del Distrito y los territorios federales. Dicha ley solamente contenía doce artículos, de gran importancia debido a su contenido, ya que precisaban la integración de las Juntas y las reglas mínimas del procedimiento, por lo que podemos dar cuenta de que apenas se vislumbraban las bases del procedimiento laboral.

A efecto de no existir una reglamentación laboral adecuada, seguía siendo aplicado el Código de Procedimientos Civiles en el Distrito Federal, para complementar las disposiciones del anterior reglamento, debido a que las leyes estatales, por lo general solamente establecían procedimientos elementales, los cuales se desarrollaban de la siguiente manera: al ser presentada la queja, era señalada una fecha para que en una audiencia se presentara la demanda y contestación, ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos, por último las juntas dictaban los autos de inmediato. Solo algunos estados, preveían diversas etapas para efectuar la conciliación, inclusive antes de el laudo, lo que resultaba una magnífica fórmula ya que las partes al estar concientes de sus posiciones procesales, encontraban una tabla de salvación si tenían obtener un resultado contrario a sus intereses.

En 1929, es dictado otro Decreto, con el propósito de establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México y las Juntas Centrales que fueran necesarias. En tal documento resaltaba el capítulo de "Disposiciones Preliminares" en el que se establecen las reglas generales del procedimiento, en el se regulan las notificaciones, la identificación de las partes, la representación de los trabajadores y patronos, las reglas para efectuar la conciliación y arbitraje ante las Juntas Regionales y Federales. La ejecución de los laudos seguía siendo facultad de los presidentes de las Juntas, quienes contaban con facultades suficientes para hacerlos cumplir, mediante embargo, remate ó adjudicación de los bienes propiedad del deudor.

En el reglamento anterior, predominaban las lagunas. En tal virtud, en su artículo 145 se facultaba a la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo, para que resolvieran las dudas que las Juntas tuvieran en relación a la interpretación de sus disposiciones, siempre y cuando estas últimas decidieran consultarla.



Estos son solamente algunos de los antecedentes, en la evolución de nuestro derecho procesal laboral, por lo que al enfocar este trabajo al juicio ordinario laboral es necesario conocerlos para comprender el porque de los pasos a seguir y la razón de algunos de los puntos que analizaremos, tratando de dar propuestas prácticas que le faciliten al trabajador el poder exigir sus derechos en caso de ser víctimas de un despido injustificado.

Una de las propuestas que se mencionaran en este trabajo de investigación es una modificación al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su antepenúltimo párrafo.

Este párrafo señala "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión". Esto en la práctica es poco común puesto que la mayoría de los patrones despide a sus trabajadores sin darles dicho aviso, y en el momento del juicio argumentan que este se negó a recibirlo, por lo que propondré que el aviso de rescisión laboral se presente únicamente ante la Junta respectiva y de esta forma no dejar en estado de indefensión al trabajador, en el momento en que este intente acción alguna.

Con esta reforma se pretende que este párrafo señale: "El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión por medio de la Junta respectiva"., de esta forma existiría un antecedente del cumplimiento de esta obligación por parte de los patrones, y no solamente su manifestación de que ellos entregaron el aviso y el trabajador no accedió a recibirlo.

Por otra parte, en este trabajo también se analizará lo concerniente al proceso de conciliación, ya que esta era intentada previamente ante una "Junta Regional de Conciliación", de manera especial las reglas del arbitraje contemplaban dos alternativas: la etapa conciliatoria que podía ser debidamente desahogada y así obtener un acuerdo entre las partes, o bien podría licitarse una conciliación frustrada, estando obligada la Junta Federal a citar a las partes a una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndolas a que en caso de incomparecencia por parte de el demandado se tendría la demanda por

contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, después eran citadas las partes a una audiencia de pruebas y alegatos, pudiendo ser esta celebrada aun sin la presencia de las partes, por ultimo la Junta Federal, citaba a las mismas para oír la resolución.

Nuestro derecho laboral ha sido caracterizado como humanitario, debido precisamente al quehacer conciliatorio, para resolver los conflictos obrero-patronales. La figura de la conciliación, teórica, práctica y legalmente, se constituye como presupuesto procesal necesario e indispensable, que debe intentarse antes de integrar y desarrollarse la relación jurídico procesal.

Como se advierte la figura de la conciliación es quizá una de las más importante que contempla nuestro derecho procesal laboral. No exagerando al afirmar que la función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero-patronales.

No obstante que la conciliación es una forma anormal de terminar un conflicto, como figura autocompositiva del litigio las partes la solicitan mucho. Por lo que no se puede negar que representa una figura necesaria e indispensable para solucionar los conflictos laborales, proporcionando así la paz social que tanto se anhela y un equilibrio familiar, económico y político.

Sin embargo a pesar de ser una imagen política de vital importancia, la conciliación en la práctica muchas veces es relegada a un segundo término, convirtiéndola en un acto formal en los conflictos individuales. Solamente en el plano colectivo, las autoridades actúan necesariamente para solucionar los conflictos mediante la conciliación.

La anterior situación es consecuencia de la excesiva carga de trabajo que las Juntas tienen. Para poder realizar la conciliación, las juntas deberían contar con el personal suficiente, altamente capacitado, el cual como mediador celebraría pláticas para

convencer a las partes de que lo práctico es buscar una solución del conflicto a través de la conciliación.

Por tal motivo la conciliación en la práctica, muchas veces es tomada por las partes como un simple trámite, a lo que propondría que para que esta figura tuviera eficacia y vigencia, se tomaran diversas medidas, una de las cuales sería la creación de los funcionarios llamados "Conciliadores Especiales", estos profesionistas serían los encargados exclusivamente de llevar a cabo la conciliación entre las partes.

La creación de un nuevo profesionista en la conciliación le permitiría al presidente de la Junta, bajar un poco su carga de trabajo y de esta manera dedicarse a otros asuntos concernientes a su función.

Lo antes señalado, son solo algunos de los motivos por las cuales se estudiará el Juicio Ordinario Laboral, y propiamente lo concerniente a la demanda por despido injustificado, ya que se considera que este punto tiene gran importancia no solo para la clase trabajadora, sino también para el sano desarrollo de la productividad de nuestro país.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

#### **1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO ANTES DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917.**

Aunque si bien es sabido que en nuestro país, el Derecho del Trabajo surge con el nacimiento de la Constitución de 1917, esta es solo la consecuencia de una larga lucha de la clase trabajadora en México, por lo que es de vital importancia conocer los antecedentes que influyeron en el inicio de la primera declaración de los derechos sociales, en consecuencia de esto se dará un reconocimiento histórico que nos ayude a entender el porque de esos derechos.

La época precolónial.

Existe muy poca información en cuanto a la regulación de las relaciones de trabajo, hasta antes de la llegada de los españoles, lo que se sabe es que de manera simultanea con la esclavitud existían obreros y artesanos libres; eso informo Hernán Cortes al rey de España, Carlos V, al decir que en su llegada a Tenochtitlán halló en

los lugares públicos y mercados una gran cantidad de personas y maestros de todos los oficios, esperando el ser alquiladas para sus jornales, estos trabajadores libres debieron generar un sin número de relaciones con las personas que los contrataban, no obstante es difícil encontrar alguna seña que nos permita establecer con claridad el tiempo de las jornadas, así como la remuneración que recibían estos primeros habitantes de nuestro país.

La colonia.

Existieron varios ordenamientos jurídicos en esta época, entre ellos sobresalen las leyes Indias, estas fueron creadas por los reyes católicos con el fin de evitar la gran explotación de los indígenas por parte de los encomenderos.

En esas leyes es claro que existía una gran intención humanitaria, por lo que siguen teniendo gran influencia en la legislación contemporánea, aun así esto no era suficiente para un régimen justo que les permitiera ser eficaces.

El escritor Genaro V. Vázquez indica en su libro titulado *Doctrinas y Realidades en la Legislación para las Indias*, que una de las disposiciones que sobresalen por su importancia son las que se referían a las jornadas de trabajo, los días de trabajo, la protección al salario y el pago del séptimo día; también contemplaba que el pago fuese en efectivo, oportuno e íntegro; la protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima para poder laborar, las habitaciones higiénicas, la atención médica y el goce de salario por descanso en caso de enfermedad.

Aún así no se establecía nada relacionado con la igualdad de los derechos entre el amo y el indio, estas leyes más bien fueron creadas por remordimiento a la raza que carecía de derechos políticos y que era inhumanamente explotada. "No obstante de la buena voluntad con que fue creada la legislación de las Indias, lo cierto fue que estas

nunca se cumplieron., por lo que es conocida la frase del Márquez de Lacroix: obedézanse pero no se cumplan".<sup>1</sup>

"El raro cumplimiento a las Leyes Indias, fue motivado por la falta de sanciones que inhibiera a los infractores, la falta de elementos para investigar sus violaciones, así como la ignorancia de la ley y el acuerdo entre las autoridades y capitalistas. La ausencia de coercibilidad de esta legislación en un principio propicio la esclavitud de los indígenas".<sup>2</sup>

a) La encomienda.

La encomienda se creó con la finalidad de ser una institución que protegiera a los indígenas y se estableció a razón de diversos factores, uno de esos factores fue la necesidad de los conquistadores de convertirse en colonos y de aprovechar la mano de obra de los indios en el uso de la moneda les impedía trabajar a cambio de un sueldo. De esta forma también se establecía la encomienda en México siguiendo los pasos de Cuba, Jamaica y Puerto Rico.

Esta institución fue establecida por mercedes reales a favor de los conquistadores y trataba de poblar las tierras conquistadas; se trataba de dar al encomendero un número de indios los que debían trabajar para él como encomendados, a cambio de esto el encomendero les daba un buen trato y les impartía la doctrina cristiana. Si bien es cierto que la encomienda fue creada con fines de proteger a los indígenas, también lo es que esta degeneró en una forma de explotación hasta llegar a una situación por demás injusta, muy desviada a lo establecido por la Corona Española.

---

<sup>1</sup> Cueva, Mario de la: "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", T. I. Editorial Porrúa, 15ª. Edición. México, 1998, 0.39.

<sup>2</sup> García Malnes, Eduardo: "Introducción al Estudio del Derecho". Editorial Porrúa, 29ª edición, México 1978, p.38.

b) El repartimiento.

Después de que la encomienda fue perdiendo su eficacia, se creó para aquellos tiempos un nuevo sistema de trabajo conocido como el repartimiento o cuatequil, establecido a fines del siglo XVIII, el cual su finalidad era la de trasladar hasta las minas y el campo a los indios, para que cumplieran con las arduas jornadas que les eran exigidas. Este servicio fue obligatorio para los varones de los 18 a los 60 años, y un funcionario llamado juez repartidor era el encargado de que no se atentara contra el sano desarrollo de los pueblos indígenas.

El sistema del repartimiento propició un sin número de abusos e injusticias, ya que bastaba con el simple hecho de que el juez repartidor señalara el número de indígenas que se debía destinar hacia un lugar determinado, era obligatorio hacerlo pues de otra manera se hacían acreedores a sanciones muy severas. En el año de 1601, una cédula real vedó el repartimiento; para 1609 se restableció con ciertas reformas, pero fue hasta 1631 cuando se desechó totalmente.

c) El trabajo por jornal o peonaje.

Esta forma de trabajo propició el aumento de los gañanes, que no era otra cosa sino hombres libres que se dedicaron a ofrecer su fuerza de trabajo directamente en la haciendas, estas personas recibían su salario una parte en moneda y otra en maíz, por lo que al menos el sustento lo tenían garantizado.

Este sistema se degeneró rápidamente y los peones se tuvieron que quedar encasillados en las haciendas a cumplir deudas hereditarias, anticipos a su trabajo y diezmos parroquiales. El peonaje simbolizó el sustituto histórico de la encomienda como sistema de trabajo, aún con los defectos conocidos este fue más benévolo que otra forma de trabajo, como los talleres y los obrajes.

#### d) Los Obrajes.

Muchos imaginaban que con el inicio de los obrajes, América alcanzaría un gran desarrollo manufacturero, y aunque de alguna manera este es el antecedente de las actuales fabricas, su realidad fue muy lejana, porque las personas que laboraban en el, fueron víctimas de grandes prohibiciones, hasta llegar a un grado inhumanamente precario. En balance esta institución se encontraba muy por debajo de otros como los talleres de artesanos que gozaban de infinidad de privilegios al cobijo de los gremios.

La dolorosa situación de los obrajes, se plasma con lujo de detalle en la descripción que Alejandro de Humboldt, hace en relación a esos centros de trabajo, el describe:

Sorprende al viajero que visita estos talleres no solo la extremada imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de sus tintes, sino más aun la insalubridad del obrador y el mal trato que se les da a los trabajadores. Hombres libres y hombres indios de color, están confundidos con galeotes que la justicia distribuye en las fabricas para hacerlos trabajar a jornal. Unos y otros están cubiertos de andrajos desnutridos y desfigurados. Cada taller parece más bien una cárcel: las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, no permitiendo salir a los trabajadores de la casa; los que son casados solamente los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados, irremisiblemente se cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura.

Debido a que la iglesia, principalmente prestamista, no concedía créditos, los obrajes no lograron un desarrollo sobresaliente, por su tendencia a producir solamente manufacturas susceptibles de consumirse en los alrededores de los centros de producción.



#### d) El taller y los gremios.

Esta figura se encontraba bajo la rígida dirección del sistema gremial, que se regulaba por medio de ordenanzas y reglamentos. Se reconoce a los gremios de esta época como los más arduos enemigos del avance de la técnica aplicada a las industrias. Los gremios ponían un gran obstáculo a la libertad de trabajo puesto que nadie podía dedicarse a la práctica de algún oficio sin tener afiliación al gremio correspondiente.

Los ordenamientos de los gremios eran elaborados por ellos mismos a su entero placer y conveniencia, luego eran aprobadas por el Ayuntamiento de México y sin mayores cambios confirmadas por el Virrey. En los talleres había tres jerarquías, las de maestro, oficial y aprendiz. En este sistema se le ponían trabas a la destreza manual de los indígenas limitándoles la producción y aumentándoles el tiempo de aprendizaje con exámenes para poder ingresar al grado superior.

Era un privilegio pertenecer a la maestría, debido a que este sitio estaba reservado a los que demostraran su limpieza de sangre y ser cristianos. Surgiendo así una burguesía industrial establecida por los maestros y artesanos, en su mayoría españoles, quienes monopolizaron la producción de los oficiales y aprendices representados aquí por mestizos indígenas y negros. Fue hasta el 8 de junio de 1813 que la ley autorizó a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les pareciera, sin requerir de permiso alguno o afiliación a algún gremio.

#### La época independiente.

Aunque en la Nueva España existían 4.500,00 pobladores que se agrupaban en tres clases: españoles, castas e indios, los españoles siendo solo un décimo de la población acaparaban casi en su totalidad toda la riqueza y eso demostraba una injusta degradación. El español tenía interés en que se observaran las leyes pues eso significaba la continuidad de su vida de privilegios.

Los insurgentes en su primer acto legislativo decretaron la abolición de la esclavitud, este acto fue en la ciudad de Valladolid por Miguel Hidalgo, el día 19 de octubre de 1810. Abad y Queipo que tiempo atrás había propuesto varias reformas en beneficio de los indios y las castas, fue el primero en condenar a Hidalgo, siguiéndole el arzobispo Lizana, la inquisición y la mayoría de los obispos, excomulgaban y criticaban arduamente a Hidalgo, acusándolo de revolucionario y enemigo del orden social. En el artículo 22 de los Elementos Constitucionales de Ignacio López Rayón se estableció: Ningún empleo cuyo honorario se erogue de los fondos públicos, o que eleve al interesado de la clase en que vivía, o le dé mayor lustre que a sus iguales, podrá llamarse de gracia, sino de rigurosa justicia. Lo mismo en relación de la materia laborales artículo 30 del mismo ordenamiento declaró: Quedan enteramente abolidos los exámenes de artesanos, y solo los calificará el desempeño de ellos.

López Rayón mostraba temor e indecisión por el comienzo de una revolución popular, fue entonces cuando José María Morelos y Pavón, transformo y encauzó el movimiento independentista hacia un verdadero intento de cambio social.

Paralelo al movimiento armado, Morelos trato de sentar las bases para la organización del naciente estado de Mexicano; convocó a un Congreso, el cual fue instalado en Chilpancingo el 14 de septiembre de 1813, integrado entre otros por Rayón, Liceaga, Verduzco, Bustamante, Cos, Quintana Roo, Murguía y Herrera; en cuya apertura Morelos presento un documento llamado Sentimientos de la Nación.

El documento consta de 23 puntos, de los cuales el más sobresaliente fue el número 12 que establecía: Que como la buena fe es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapifia y el hurto. Además disponía que los empleos fueran únicamente otorgados a los americanos, con la excepción de los extranjeros artesanos capaces de instruir.

## La Constitución de 1824.

El 27 de septiembre de 1821, con la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México, se consumó la independencia nacional y comenzó una etapa de creación de la nacionalidad mexicana.

No era sencillo romper con 300 años de sometimiento, por lo que fue difícil recorrer el largo camino en búsqueda de la organización que lograra integrar al joven Estado Mexicano. Así comenzó una larga serie de hechos en búsqueda de la identidad nacional. El primer Congreso Mexicano, se estableció el 24 de febrero de 1822; se presentó un intento por reconquistar la Nueva España por parte de una minoría de españoles; después se designó a Agustín de Iturbide como emperador de México, hasta llegar a la Constitución de 1824.

En el aspecto social no se dieron cambios, en dado mejoraron las condiciones de trabajo de los peones mexicanos, no existió en ese aspecto un rompimiento con el pasado. En materia laboral más bien se dio un estancamiento en los avances sociales. Ni la Constitución centralista de 1836, o la de 1843, ni el Acta de Reformas de 1847, que regresaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a las personas que vivían de su trabajo.

## La Constitución de 1857.

Al ser derrocado Antonio López de Santa Anna, don Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, resultando de este la Constitución de 1857.

Con una grabada línea individualista-liberal, la Constitución de 1857 sostuvo varias disposiciones de carácter laboral enfocadas a la libertad de profesión, industria, trabajo y lo más importante la garantía de que nadie podía ser obligado a realizar trabajos sin su consentimiento y retribución respectiva.

Algo también relevante fue la intervención de Ignacio Luis Vallarta, el 03 de agosto de 1856; se pronunció en contra de Ignacio Ramírez, que dedico fuertes líneas a la condición de los trabajadores y a la necesidad de modificar el orden social establecido. Vallarta esperaba que ante una industria decadente como la de ese momento histórico no era fácil proteger al trabajador sin arruinar a las empresas establecidas en ese momento. El diputado jalisciense señalo: Después de describir la deplorable situación social que prevalecía, expuso que el constituyente nada podía hacer por remediarla, en primer lugar por el principio de (dejar hacer, dejar pasar) en segundo lugar por no corresponder estas cuestiones a la Constitución, sino a las leyes secundarias.

#### El Código Civil del 1870.

Este Código dispuso que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, toda vez que el hombre no es igual a una cosa. Externamente a esta sobresaliente declaración de principios, el contenido de esta reglamentación denotaba una tendencia a beneficiar a los patrones.

Otra disposición sobresaliente, es aquella por la cual, el trabajador podía renunciar a su empleo sin tener ningún tipo de consecuencia, pero sin derecho de recibir prestación alguna. En contrasentido de esto, el liberalismo antisocial de Juárez, no solo se puso de manifiesto en el orden legislativo, sino que reprimió violentamente todo intento de los trabajadores para mejorar su condición. En seguida monto las bases que permitieron, bajo el porfirismo una mayor explotación de los trabajadores, asociada a la represión más cruel puesta en vigor por el General Díaz.<sup>3</sup>

#### El inicio del siglo XX.

Es bien sabido que la época porfirista se caracterizo por ser un gran periodo de estabilidad política, pero uno de sus lados negativos de esta dictadura lo constituyo el

---

<sup>3</sup> Buen Lozano, Nestor de: "Derecho del Trabajo." Tomo I. 10ª. Edición, Ed. Porrúa México, 1997, p279.

mal trato a los trabajadores, que se noto en el acaparamiento de la riqueza por parte de unos cuantos frente a la pobreza de los demás.

La presión social comenzó a ponerse incontenible, hasta estallar en 1910. Como un pronóstico del trascendental movimiento social, el primero en el siglo XX, se suscitaron importantes acontecimientos, los cuales fueron un antecedente para que estallara el descontento hacia la dictadura porfirista. Entre esos acontecimientos recordamos las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Tanto la huelga de Cananea, como la huelga textil de Río Blanco fueron reprimidas con lujo de violencia; quedó a la luz de la alianza de Porfirio Díaz y a la burguesía, sobre todo en el segundo caso a través de laudo que dictaría el 04 de enero de 1907; en ese momento el gobierno tuvo su última oportunidad histórica y al no saber aprovecharla sellaba su destino, su caída ya solo era cuestión de tiempo.

#### La Revolución.

Jorge Carpizo, conocido constitucionalista, señala que las causas que dieron origen al fenómeno de la revolución fueron:

1. El Régimen de gobierno en el cual se vivió al margen de la Constitución.
2. El rompimiento de ligas de poder con el pueblo que dio por resultado la deplorable situación del campesino y el obrero.
3. La ocupación de los mejores trabajos por los extranjeros.
4. El gobierno central donde la única voluntad fue la del presidente.
5. La inseguridad jurídica en que se vivió, donde el poderoso todo lo pudo y el menesteroso la ley le negó su protección.
6. El uso de la fuerza tanto para reprimir huelgas, como para aniquilar a un pueblo individuo.
7. Haberse permitido una especie de esclavitud donde las deudas pasaban de padres a hijos de generación en generación.

8. Intransigencia política que se presentó en la negación rotunda de cambiar al vicepresidente para el periodo 1910-1916.<sup>4</sup>

Leyes post-revolucionarias, hasta 1917.

Debido a que para estas fechas resultaba tan urgente la necesidad de una legislación que regulara las relaciones obrero-patronales, que antes de la Constitución de 1917 se dieron un sin número de instrucciones de índole legal por algunos gobernadores de estados y de jefes militares. Por lo que ya más en materia, nombraremos breve y cronológicamente esta serie de leyes, que son el antecedente directo de la gestación del artículo 123 Constitucional.

La primera ley sobre la materia la da el comandante militar del Estado de Jalisco; el general Don Manuel M. Dieguez, el cual la promulga el 2 de septiembre de 1914. Esta ley es muy reducida en sus ordenamientos, solo se enfoca a señalar lo referente a: la jornada de trabajo, descanso dominical, vacaciones por término de ocho días y jornada laboral de ocho horas. Lo sobresaliente de esta ley era el conceder al trabajador acción pública para denunciar las violaciones cometidas en contra de la misma.

Una ampliación de esta ley fue dada en el estado de Jalisco por Don Manuel Aguirre Herlanga, el 17 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915. Esta ley en materia de previsión social establecía de los al salario, los riesgos profesionales y el seguro social.

Posteriormente en el estado de Veracruz, el entonces Gobernador Don Cándido Aguilar, expidió una ley el 19 de octubre de 1914. Esta ley era más completa que las anteriores y le daba amplitud a nuestro derecho obrero, al contemplar la jornada de trabajo en nueve horas diarias, descanso semanal y se fijaba el salario mínimo.

---

<sup>4</sup> Carpizo, Jorge: "La Constitución de 1917". Editorial Porrúa, 6ª. Edición. México, 1983, p.29.

Al referirnos a procedimiento, mencionaremos que las Juntas Municipales sustituyeron a las antiguas Jefaturas Políticas imperantes en la época revolucionaria, liberándose de este modo la justicia obrera, del derecho común convirtiéndose en un procedimiento más sencillo.

Otra legislación del estado de Veracruz es la del 19 de octubre de 1914, siendo gobernador Don Agustín Millán, esta ley trato lo referente a las Asociaciones Profesionales y regulo la formación de los sindicatos, estableciendo su registro, les concedió personalidad jurídica, los limito para adquirir inmuebles y los obligo a registrarse ante las Juntas de Administración Civil.

El estado de Yucatán alcanzó al de Veracruz, en lo concerniente a las relaciones obrero-patronales, expidiendo su ley el 14 de mayo de 1915, esta ley establece el tribunal de arbitraje y el consejo de conciliación, disposición adoptada por la Ley del trabajo del 11 de diciembre de 1915.

Ulteriormente a fin de resolver los conflictos laborales se crean las Juntas de Conciliación, el tribunal de Arbitraje y el Departamento del trabajo, sometiendo sus funciones a la vigilancia, aplicación y progreso de la Ley del Trabajo.

Esta ley en su artículo 25 señalaba. "Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta ley."

Las Juntas de Conciliación, estaban integradas por integrantes de los grupos sociales, que procuraban la avenencia de los obreros y empresarios, con facultades de investigación y que habrían de establecerse en cada distrito industrial. El periodo de conciliación no podía excederse de quince días, una vez terminado este, el asunto era remitido al tribunal de Arbitraje que tenia su sede en Mérida, que resulto ser el principal organismo en materia de Derecho Laboral, formado por un representante de los trabajadores, otro de los patronos y un juez que tenía las funciones de presidente. En

un plazo no menor de treinta días a partir del conocimiento del asunto, el tribunal debía dictar su resolución.

Se puede resumir que la legislación del estado de Yucatán en materia del trabajo, influyó considerablemente en el avance social de la Constitución de 1917, así como en las iniciales de las legislaciones de otros estados de la República.

## **1.2 CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL Y DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

La Constitución de 1857 contenía características individualistas y liberales por lo que no era factible las reformas socialistas, como lo eran las disposiciones referentes al contrato colectivo de trabajo, la jornada laboral, el salario, el pago de accidente de trabajo de mujeres y menores.

Por estas razones Don Venustiano Carranza convocó al Constituyente de Querétaro, el cual empezó a funcionar iniciando un periodo único de sesiones el día 1 de diciembre de 1916, en esa fecha Carranza como presidente de la república al hablar de las disposiciones de trabajo dice: Vengo a poner en vuestras manos el cumplimiento de una promesa que a nombre de la Revolución hice en la heroica ciudad de Veracruz al pueblo mexicano: El proyecto de Constitución Reformada proyecto en el que están contenidas todas las reformas políticas que la experiencia de varios años y de una observancia atenta y detenida, me han surgido como indispensables para cimentar sobre bases sólidas las instituciones del amparo de las deba y pueda la nación laborar últimamente para su prosperidad, encausando marcha hacia el progreso por la senda de la libertad y del Derecho; porque si el Derecho es el que regula la función de todos los elementos sociales, fijando uno su esfera de acción esta no puede ser en alguna manera provechosa, si en el campo que deba ejercitarse y desarrollarse, no tiene la espontaneidad no seguridad, sin las que careciera del elemento que coordinado con las aspiraciones y de las esperanzas de todos los miembros de la sociedad, los lleva a buscar en el bien de todos la prosperidad de cada uno, estableciendo y realizando el



gran principio de la solidaridad sobre el que debe descansar todas las instituciones que tienden a buscar a realizar el perfeccionamiento humano.

De acuerdo por lo declarado por Venustiano Carranza, la reunión del Congreso Constituyente justifica no solo el hecho de reformar la Constitución de 1857, que estaba compuesta por formulas abstractas en materia social, sino el hecho de llevar a cabo las reformas prometidas, exigidas por los nuevos tiempos y el estado social del país.

"En ese mismo acto Don Venustiano Carranza, menciona el artículo 72 de la Constitución en mención, que en su fracción XX dice: Se implantaran todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y el solaz para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y de que termina hábitos de cooperación para el logro de la vida común; con las responsabilidades de los empresarios en los casos de accidentes; con los seguros en casos de enfermedad y vejez, con la fijación del salario mínimo para subvenir a las necesidades del individuo y de la familia".<sup>5</sup>

En lo antes narrado se aprecia que Carranza, nunca tuvo la intención, de exaltar a la categoría de derecho Constitucional al derecho del Trabajo, parecía que sus intenciones eran más bien la creación de una ley reglamentaria de la materia, es decir, una ley secundaria.

El artículo 123 Constitucional, se crea por los debates realizados en el Congreso Constituyente con relación a las reformas del artículo 5º. Constitucional. Debido a la iniciativa presentada por los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, con la idea de que se estableciera la igualdad de trabajo; el derecho a indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedades causadas directamente por ocupaciones industriales, así

---

<sup>5</sup> Diario de los debates del Congreso Constituyente de 1917, Tomo I, p. 385.

como los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelven por los comités de Conciliación y arbitraje.

Los diputados yucatecos con conocimiento de las leyes laborales, presentaron una iniciativa de reformas al artículo 13 Constitucional por conducto del diputado Guadalupe Victoria, esta contenía el establecimiento de tribunales de arbitraje para cada estado, otorgándoles la libertad de legislar en materia de Trabajo y de aplicar leyes respectivas. Para esto el diputado Guadalupe Victoria señaló: que era necesario consignar en la Constitución las bases fundamentales de la legislación del trabajo, ya que aún no existían gobernantes revolucionarios en todos los estados.

Ratificando las ideas de los diputados yucatecos, varios de los Constituyentes, propusieron que se elevaran a rango de Garantías Individuales en la Constitución los derechos de los trabajadores. En la discusión sobre el artículo 5°. Se hizo presente la inconformidad de algunos diputados porque para ellos el problema obrero no se trataba con la atención ni importancia que se merecía.

El diputado Guadalupe Victoria seguía insistiendo en relación con el artículo 5°. Fuese reformado, tomando como punto de partida la legislación yucateca, y con esto el establecimiento de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en los Estados. Señalaba también que este artículo debía trazar las bases fundamentales sobre la forma de legislar en materia de trabajo, y que contemplara la jornada máxima, el salario mínimo, descanso semanal, higiene en los talleres, fábricas, minas, además de los convenios industriales y la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Siendo este el primero en hacer notar al Constituyente la necesidad de que nuestra Constitución estableciera integralmente el problema laboral.

Con posterioridad en la sesión del 28 de diciembre de 1916, tuvo gran importancia, por la solidez de su doctrina que fue una base firme para el fin perseguido. En esta sesión, Cravioto aprobó las beses que la comisión incluía en el artículo 5°. Con la excusa que debía trasladarse la cuestión obrera a un artículo especial para mayor seguridad de las garantías de los trabajadores.

Le siguió el licenciado José Natividad Macías, el cual en un discurso, entro de lleno al fondo asunto presentado el proyecto que había formulado, y que con anterioridad había sido aprobado por el Primer jefe de la Revolución exponiendo los lineamientos generales y los artículos que presentaban confusión. Hablo también de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, de la protección de los trabajadores, de la fijación de sus derechos, estatutos en relación a la jornada laboral, descansos obligatorios y entre otras cosas, salario. De lo más sobresaliente que presento fue la necesidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que los gobiernos establecían para solucionar eternos conflictos obrero-patronales.

El presidente de la Comisión el General Francisco J. Mujica, insistió en varios puntos y contradijo las ideas del licenciado José Natividad Macías, que proponía la formación de un artículo referente a regular las relaciones de trabajo y capital y que las adiciones propuestas eran insuficientes.

El diputado Versan propuso, que el ya multicitado artículo 5º. Quedara tal y como se había presentado en el proyecto incluyéndose todo lo relacionado con la cuestión obrera.

Inmediatamente el diputado Froylan C. Manjares, expuso su idea que tenía como propósito, crear todo un capítulo dentro del cual se establecieran todos los derechos a los cuales aspiraban las clases trabajadoras, exposición que hizo en los términos de un escrito. Este documento entre otras cosas exponía: " En esta virtud y por otras muchas razones que podrían explicarse y que es obvio hacerlo, me permito proponer a esta honorable asamblea, por el digno conducto de la presidencia que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título "Del trabajo", o cualquier otro que estime pertinente la asamblea. "Asimismo me permito proponer que se nombre una comisión compuesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una recopilación de las iniciativas de los

diputados, de datos oficiales y de todo lo relativo al ramo, con el objeto de dictaminar y proponer el capítulo de referencia en tantos artículos cuantos fueren necesarios”.

Después de que la asamblea aprobó por unanimidad el proyecto, se dio por terminada la sesión, y con ella el debate del artículo 123 de nuestra Constitución actual, que se denominó: “Del trabajo y previsión Social”.

El 13 de enero de 1917 terminó el trabajo al presentarse el proyecto; suscrito por todas las personas que en el intervinieron, que se contagiaron del entusiasmo del Congreso al recibir el proyecto.

El 15 de enero de 1917 se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la que se incluía la fracción XX del artículo 123 que estableció los organismos encargados de conocer y resolver los conflictos obrero-patronos, inspirada en las legislaciones laborales de Veracruz y principalmente del Estado de Yucatán. La fracción XX de se proyecto señalaba: “ Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetan a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obrero y de los patronos y uno del gobierno.

El carácter dado a las Juntas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a partir de 1917 ha pasado por dos periodos, los cuales se establecen por los criterios que al respecto han sustentado la Suprema Corte de Justicia. El primer periodo abarca de 1917 al primero de febrero de 1924, y el segundo de esta fecha hasta nuestros días.

### **1.3 FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

Una de las acepciones de la palabra fuente es: Manantial de agua que brota de la tierra. En lo que a nosotros concierne fuente del derecho es el lugar de donde proviene la norma jurídica que no existía con anterioridad en la sociedad.

Para Claude du Pasquier, "El termino fuente crea una metáfora bastante feliz, remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar donde brotan de la tierra; degenera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica , es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho" <sup>6</sup>

Este concepto corresponde a lo que suele denominarse "Fuentes Formales", que se definen como los "procesos históricos de manifestación de las normas jurídicas" <sup>7</sup>

Las fuentes formales más importantes serían, en esta corriente doctrinal, la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

Sostiene igualmente García Máynez que junto a las fuentes formales deben considerarse las reales o materiales y las históricas. "Llamamos fuentes reales-dice el maestro mexicano- a los factores y elementos que determinan el contenido de tales (las jurídicas) normas." A su vez "el término fuente histórica... aplicase a los documentos (inscripciones, papiros, etc.) que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes". Coincide con estas ideas, en general, Miguel Villoro Toranzo, quien agregará, respecto de las fuentes materiales que, en rigor se pueden reducir a dos: "una que es conocida por medio de la razón y que llamaremos, Ideales de Justicia", y otra que en alguna forma esta vinculada a la experiencia y que llamaremos "circunstancias históricas". <sup>8</sup>

Nuestro derecho mexicano reconoce expresamente como fuentes, las indicadas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente, precepto que indica: a falta de disposición expresa en la Constitución , en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º., se tomarán en consideración sus disposición que regulen casos semejantes, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad .

<sup>6</sup> *Introducción a la Théorie Generale et a la Philosophie du droit*, Neuchatel, 1937, p.34. Cit por García Máynez, *Introducción al estudio del Derecho*, México, 1940., T.I, pp. 96-97.

<sup>7</sup> García Máynez, *ob cit.*, T.I. p.95

<sup>8</sup> Buen Lozano Néstor De. "*Derecho Procesal del Trabajo*," 12ª. Edición Ed. Porrúa, México, 2002, p.50.

Bermúdez Cisneros opina: como máxima norma de la estructura jurídica de un país, la Constitución se convierte en la fuente fundamental no solo de las instituciones de la nación, sino también de las normas que las rigen.

En relación a la ley como fuente del derecho procesal del trabajo se señala: algunos principios constitucionales toman efectividad mediante una legislación ordinaria, mientras que otros, tienen aplicación inmediata, como serían por ejemplo, los que garantizan el disfrute de vacaciones, el pago de salarios, los descansos y otros.

Bermúdez Cisneros en relación a la costumbre, los principios generales, la jurisprudencia, la equidad opina: se nos presenta hacia el siglo XIX como la trascendental fuente integradora de derecho, sea por la carencia de regulaciones eficientes o por la parquedad de algunos cuerpos normativos, que obligan comúnmente al juzgador a remitirse indefectiblemente a la costumbre.

Bermúdez al explicar las fuentes antes mencionadas, nos da los siguientes conceptos:

a) La Costumbre Procesal: Es aquella que recoge aspiraciones u derroteros que se dejan sentir en cualquier orden de la vida social y bajo cualquier orden, cuando atañen al mundo de los procedimientos y al de la organización jurisdiccional, y cuando al hacerlo suponga avance hacia una justicia más perfecta. Y es que en estos móviles pueden inspirarse los tribunales para establecer sus precedentes procesales, como manifestaciones morales de justicia.

b) Los principios generales del derecho: Estos son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación.

c) 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; de ahí que no son pocos los tratadistas que

afirman que la jurisprudencia no es una real fuente jurídica sino, por el contrario, únicamente una interpretación del derecho.

El maestro Baltasar Cabazos al referirse a esta institución comenta " Por Jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales, representando en esta forma un derecho técnico de interpretación y elaboración del derecho."

En relación a la Jurisprudencia Eduardo Pallares establece, que la " Jurisprudencia como la costumbre puede ser confirmatoria de la ley, supletoria de la ley, interpretativa o derogativa de la norma jurídica. Mediante la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley, creando una norma que complete al la ley ."

La costumbre como fuente integradora del derecho ha venido decayendo, ya que en relación con algunas ramas del derecho ya ni se recurre a ella. De igual forma se considera que los principios generales de justicia social, derivados del artículo 123 de la Constitución, se encuentren comprendidos dentro de la misma. La jurisprudencia proviene de cinco resoluciones homologadas aplicadas a asuntos concretos y es necesario que la misma posea con claridad y uniformidad, es así considerada como fuente integradora del derecho.

Por su parte la equidad es un criterio permanente de aplicación de justicia y sigue siendo actual en su aplicación del derecho, constituyendo un elemento de quien aplica la ley.

Para finalizar comentaremos que algunos tratadistas consideran como posibles fuentes del derecho positivo a la ley, a los principios generales del derecho, a la jurisprudencia, a la costumbre y los usos, a la equidad, a la analogía y a la doctrina.

#### **1.4 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

En el diccionario la palabra principio aparece como: "Base, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia."

Como un concepto encaminado al Derecho procesal del Trabajo, podemos decir que principios son: Las ideas fundamentales informadoras del procedimiento laboral.

Para Tena Suck, los principios del Derecho Procesal del Trabajo son:

a) El principio dispositivo: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los titulares promuevan y ejerciten sus acciones.

b) La flexibilidad y sencillez en el proceso. Dicha característica deriva de impedimentos legales, en el sentido en que el derecho laboral no exige forma determinada en las comparecencias, los escritos, las promociones o alegaciones.

c) Principio de publicidad. Por principio de la publicidad se entiende como el derecho que tienen las partes para presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas establecidas propiamente por la ley.

d) Principio de concentración. De acuerdo con la naturaleza el derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

e) Principio de inmediatez o intermediación de procesos. Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto



personal con las partes, el recibir pruebas, oír alegatos, interrogar, etc., para obrar con mayor justicia.

f) Principio de oralidad en el proceso. A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla en audiencias, en el que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer personalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se ubica como un eminentemente oral.

g) Principio de gratuidad en el proceso. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales.

h) Nuevo principio procesal (suplencia de la demanda). Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda, subsanara esta. Lo anterior, sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.<sup>10</sup>

Nestor de Buen L. Señala que de acuerdo con los conceptos de mayor uso, el proceso puede estar sometido a los siguientes principios:

- Inquisitivo, dispositivo o mixto.
- De actuación, escritura u oral.
- Solemnidad, formalidad o sencillez.
- Onerosidad o gratitud.
- Dispersión o concentración de las etapas procesales.
- De prueba trazada, de libre apreciación de las pruebas o de apreciación de las pruebas en conciencia.
- De paridad o desigualdad procesal.

---

<sup>10</sup> Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S. "Derecho Procesal del Trabajo." 3ª. Edición. México Editorial Trillas 1993, p.p. 21 a 26.

- De foro forzoso o de libre elección de foro.
- De congruencia o de ultra o plus petición.
- De mediatez o inmediatez.
- De prueba de efectos exclusivos o de adquisición procesal.

Para Alberto Trueba Urbina los principios del derecho procesal del trabajo serían los siguientes:

- a) Dispositivo.
- b) Informalista.
- c) Oralidad.
- d) Publicidad.
- e) Concentración. Apreciación de pruebas en conciencia.

De conformidad con lo expuesto por nuestra ley laboral; esta consagra los principios generales del derecho procesal laboral, de la siguiente manera:

- a) Publicidad.
- b) Gratuidad.
- c) Inmediatez.
- d) Oralidad predominante.
- e) Instancia de parte (principio dispositivo)
- f) Tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal del trabajo.
- g) Inmutabilidad del proceso.
- h) Facultamiento a las juntas para el procedimiento sin revocar sus propias decisiones.
- i) Informalidad, con la sola exigencia de que se precisen los puntos petitorios.
- j) Auxilio de las demás autoridades administrativas y judiciales.

Con apoyo en varios autores y legislaciones, mencionaremos una serie de principios frecuentemente aplicados en el proceso laboral, los cuales explicaremos brevemente.

**Principio de Publicidad.** Este se encuentra precisado en el artículo 720 de la ley federal del Trabajo vigente en nuestro país y el cual señala: "Las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el menor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

**Principio de Gratuidad.** Este principio deriva del artículo 17 constitucional en relación con el artículo de la Ley laboral antes señalada, en razón de la obligación que tiene el Estado de proporcionar al gobernado los elementos indispensables en forma gratuita para poder resolver los conflictos de una forma pacífica y sin costo alguno para las partes.

**Principio de oralidad.** Este procedimiento es el que más se distingue en el procedimiento laboral, el cual sobresale en relación a las demás ramas del derecho, toda vez que predomina el uso de la palabra hablada sobre la escrita.

**Principio de Inmediatez.** Este procedimiento es uno de los más importantes en el ámbito legal, toda vez que implica que en la búsqueda de la verdad material las autoridades encargadas de la administración de justicia, tienen la obligación de recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe, toda vez que poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias, y de esta forma compenetrarse que se susciten durante el procedimiento.

**Principio de Instancia de Parte.** Este principio no solamente se da en la materia que nos compete, sino en general en todos los derechos procesales, significando que la autoridad no puede intervenir o en su caso iniciar el procedimiento si no es la pretendida por la parte actora, es decir, esta no puede actuar de oficio, ya que es necesario que la

parte actora presente la demanda, y como consecuencia de ello actuara la autoridad laboral.

**Principio de Sencillez.** Consistente en pretender simplificar las diversas actuaciones procedimiento con la mayor simplicidad en la forma del mismo. Tratando que la actuación de la autoridad sea expedita y carente de formalidades tradicionales utilizadas regularmente en otras del derecho.

**Principio de Concentración.** Consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia. Esto presenta la ventaja de una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento; es por ello que el legislador dividió las audiencias en el procedimiento laboral.

**Principio de Paridad Procesal.** Este radica en que dentro del proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual, esto es, implica que tanto el actor como el demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensas. Podemos considerar que este principio es el defensor de la tradicional idea de la justicia.

**Principios de Laudos a Conciencia.** Consiste en que la autoridad laboral al momento de presentar su laudo y como lo señala el artículo 841 de la Ley Laboral en mención, debe hacerlo analizando los hechos en conciencia, teniendo la libertad en el análisis valorativo de las pruebas.

Como se pudo apreciar a lo largo de este capítulo, analizamos lo concerniente a la evolución que ha tenido el derecho laboral en nuestro país, desde sus orígenes hasta la creación del artículo 123 Constitucional, que ha sido el mayor avance legislativo, obtenido a lo largo de la historia, a favor de la clase trabajadora.

En el próximo capítulo, y a razón de ir entrando en materia, estudiaremos la diferencia entre proceso y procedimiento, así como las partes en el proceso y todo lo relativo al inicio de las distintas etapas en el procedimiento ordinario laboral.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

#### **2.1 CONCEPTO DE PROCESO Y PROCEDIMIENTO.**

Antes de entrar en nuestra materia que es el realizar un análisis del proceso y el procedimiento, se señalaran las definiciones encontradas en el diccionario, las cuales son aplicables a todas las ramas del derecho, estas nos darán una introducción para entenderlas más claramente y de esta forma poder llegar a comprender más el proceso y procedimiento laboral.

**Proceso:** Institución jurídica, regulada por el derecho procesal , mediante la cual los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función jurisdiccional resuelven los diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana. El propio carácter social de la persona lleva consigo la existencia de una conflictividad entre los miembros de la sociedad que debe ser regulada por el derecho. Cuando las personas que han generado el conflicto no lo resuelven de forma voluntaria ( a través de una arreglo amistoso o transacción, o por

medio del sometimiento al arbitraje), se necesaria su regulación coactiva que se lleva a cabo a través del proceso, al que también se denomina pleito, litigio, juicio o lite.

El proceso se inicia con una petición a los tribunales realizada por las partes o litigantes, petición que de acuerdo con el jurídico se denomina pretensión, y que el órgano jurisdiccional actúa deniega según parezca o no fundada en Derecho. Los sujetos que intervienen en el proceso son tres: el que hace la reclamación o formula la pretensión (llamando actor o demandante), el sujeto a quien dirige la pretensión (que es el demandado) y el órgano jurisdiccional que decide si da la razón o no al demandante, decisión que se impone de forma coactiva a las partes.

Este esquema es el propio de los procesos civiles, aunque constituye el esquema típico, reproduce una forma fácil en otros órganos jurisdiccionales (sobre todo en los procesos ante los tribunales contenciosos administrativos y laborales). El proceso penal, en cambio, tiene un desarrollo distinto pues, por lo común, es el Estado quien se encarga de alentar la persecución del delito e incoar el correspondiente proceso, si bien, existen algunos delitos que solo son perseguibles a instancia de parte, requiriendo denuncia del perjudicado, lo que hace que la aludida bipolarización demandante-demandado, en el proceso penal se denomina reo. El demandante sería aquí el denunciante o el propio Estado y lo que en el proceso civil es demanda, en el penal es acusación.

El proceso se compone de una pluralidad de actos encadenado entre sí, de modo que los actos anteriores justifican y son requisito de validez de los posteriores. Este encadenamiento se denomina procedimiento. El proceso civil comienza con la demanda, en la que el demandante expone los hechos y los argumentos jurídicos en los que basa su pretensión. A la demanda contesta el demandado, que puede observar una de estas situaciones: allanamiento, si esta de acuerdo con lo solicitado por el demandante y se allana a cumplir lo que éste le exige; oposición, si ocurre lo contrario, en cuyo caso formulara excepciones, es decir, argumentos que tienden a contrarrestar o quitar eficacia a lo que el demandante propone; por último, cabe la reconvencción, que supone que el demandado se convierte a su vez en demandante y contesta a la demanda planteando a

su vez otra demanda contra la parte opuesta. A continuación viene la fase probatoria, en la que cada una de las partes propone las pruebas que se quiera hacer valer (confesión, testimonio, pericia, documentos inspección ocular del juez y prueba de presunciones). El procedimiento termina con la sentencia, quien dará la razón a quien la tenga y se pronunciara también sobre quien tiene que soportar las costas del procedimiento.

**Procedimiento:** figura de del derecho procesal que define la serie de tramites que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases del proceso. Los autores tienden a distinguir el procedimiento en contraste con proceso; mientras que por el proceso se entiende la institución por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de un mecanismo que lleva incluida una sucesión de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución, el procedimiento constituiría la serie de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución, el procedimiento constituiría la serie de actos de iniciación y desarrollo y conclusión del proceso.

“Desde otro punto de vista se reserva el termino de proceso para aludir a los trámites que se efectúan ante autoridad judicial y procedimiento para referirse a los que atañen a la autoridad administrativa, lo cual debe admitirse bajo ciertas especificaciones y condiciones, ya que las leyes procesales jurisdiccionales utilizan ambos vocablos sin un criterio específico de distinción.”<sup>11</sup>

Según lo expresa Rafael de Pina; la palabra proceso y procedimiento no son sinónimos. Proceso es la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y ala tutela consiguiente de los derechos fundados en esto. Estos actos considerados en su aspecto exterior y puramente formal constituyen el procedimiento.

Proceso y procedimiento son; si embargo conceptos íntimamente relacionados. El proceso se resuelve en formas preestablecidas que constituyen el procedimiento; el procedimiento es la manifestación del proceso en la realidad del mundo forense. La

---

<sup>11</sup> Biblioteca de Consulta Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

confusión que a veces se establece entre proceso y procedimiento tiene por base esta conexión estrecha que existe entre ambos conceptos.

Para Guillermo Cabanellas el proceso es: El conjunto de autos y actuaciones en una causa sometida a la justicia, asimismo, el litigio sujeto a conocimiento, tramite y resolución de un tribunal. Con acepción más particular, la causa o juicio criminal ; pues esta sometido a proceso el que es objeto de una acusación penal, mientras no cabe aplicarse esta frase al demandado en lo civil o laboral.

Este mismo autor define al procedimiento como: "El modo de proceder en justicia o por la vía administrativa, la tramitación de una petición extrajudicial o de una demanda judicial hasta su termino; es decir, el conjunto de actos, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de una causa o de un expediente gubernativo."<sup>12</sup>

Francisco Córdoba Romero, señala una distinción entre proceso y procedimiento al decir: El proceso ya como relación o situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.

Resulta oportuno mencionar la clasificación de los tipos de proceso que en este momento se dan en nuestro país.

\*Es obvio que para establecer una clasificación tenemos que determinar, cual será el criterio a seguir. En este sentido podemos considerar los siguientes:

---

<sup>12</sup> Cabanellas, Guillermo. Compendio de derecho Laboral; Tomo II; Bibliográfica Amaba, Editores-Libreros, P. 702.



- a) Por la rama del derecho a la que se refieren.
- b) Por la naturaleza de la pretensión procesal.

De acuerdo al primer criterio, en México se producen los siguientes tipos de proceso:

- a) Civiles.
- b) Mercantiles.
- c) Penales (que comprenden también la justicia militar).
- d) Laborales.**
- e) Agrarios.
- f) Constitucionales o de Garantías.
- g) Contenciosos administrativos.

De conformidad con la naturaleza de la pretensión pueden ser:

- a) De cognición, que se dividen en
  - a.1 Constitutivos.
  - a.2 Declarativos.
  - a.3 De condena.
- b) De ejecución que a su vez se subdividen en
  - b.1 De dación.
  - b.2 De transformación.<sup>13</sup>

Creemos que el proceso para su realización necesita un procedimiento, y como en el caso del procedimiento incidental que se manifiesta dentro del proceso, se puede ver que no todo procedimiento es un proceso.

---

<sup>13</sup> Buen Lozano Néstor De. Derecho Procesal Del Trabajo. 12ª. Edición Ed. Porrúa, México, 2002, p.25.

En términos de mayor rigor jurídico pueden encontrarse otros conceptos de proceso, los cuales mencionaremos.

Francesco Carnelutti, dice que: "proceso es un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de las mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personal interesadas con una o más personas desinteresadas."<sup>14</sup>

José Becerra Bautista, dice que "El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelva entre las partes una controversia sobre derechos sustantivos."<sup>15</sup>

Para el español Jaime Guasp, el proceso no es más que: Un instrumento de satisfacción de pretensiones.

Por último, a razón de encaminarnos hacia el tema de nuestro estudio, nombraremos una definición de Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico,. Rafael de Pina al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo "es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso, en tanto que como rama de la Enciclopedia Jurídica es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos."<sup>16</sup>

Alberto Trueba Urbina afirma que el derecho procesal es el "conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo,

---

<sup>14</sup> Carnelutti.

<sup>15</sup> Becerra Bautista, José. *El Proceso Civil en México*. 5ª. Edic. Editorial Porrúa, S.A. México 1975, p.1

<sup>16</sup> Pina, Rafael de. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Edit. Botas, México, 1952, p.8

para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.

## 2.2 LAS PARTES EN EL PROCESO.

Desde el punto de vista etimológico, la palabra parte, proviene del sustantivo latino *pars, partis*, que corresponde a porción o fracción en nuestro idioma.

Lógicamente, parte es porción componente de un todo con el que guarda relación. El todo, a su vez, no puede dividirse en menos de dos partes.

En los negocios jurídicos en general se habla de partes para referirse a las personas que intervienen en ellos y que, en tal virtud, adquieren derechos y reportan obligaciones. En el ámbito procesal el concepto de parte no fue suficientemente esclarecido durante la época anterior al surgimiento del procesalismo científico, de suerte que solía no demarcarse la necesidad de separación entre sujetos de la relación de derechos material y partes en la relación jurídica procesal. Se encuentran así, aun en las obras de algunos respetables tratadistas de los procedimientos judiciales, obras publicadas a mediados del presente siglo, conteniendo extensas exposiciones de cuanto a los órganos de jurisdicción, en tanto que se omite en ellas el análisis debido al concepto de partes procesales, lo que da por supuesto que en todo caso el traslado de los sujetos de los negocios al campo del proceso en caso de litigios, convierte automáticamente en partes, sin cambio alguno de su calidad jurídica.

En el diccionario razonado de legislación y jurisprudencia de Escriche, se dice que el litigante es el que disputa con otro un juicio sobre alguna cosa. Ya sea como actor o demandante o como reo demandado y que es parte cualquiera de los litigantes, ya sea el actor o el demandado.

La doctrina científica ha precisado la distinción entre los concepto de parte en los actos o negocios que tienen lugar fuera de los tribunales y sujetos procesales y partes en el proceso jurisdiccional. Se evidencia el carácter distinto de los primeros frente a estos, con solo advertir que sujetos procesales son el juzgador y los litigantes y que únicamente estos últimos pueden ser partes, o sea que el concepto de partes es esencial y exclusivamente procesal, tanto, que pueden imaginarse las situaciones de actor y demandado en un proceso sin que necesariamente preexista entre ellos negocio o vínculo material de ninguna especie y la de litigio en que la materia de la controversia gire entorno a la existencia o a la validez de un acto o de un negocio jurídico, lo que no impide que la relación procesal se desarrolle normalmente entre el actor y el demandado.

En este orden de consideraciones, la definición de parte procesal que ha alcanzado el más alto acogimiento por gran número de tratadistas, así sea con temperamento o adiciones que no la privan de su contenido esencial, es la propuesta desde hace ya muchos años, por el egregio profesor Guiseppe Chiovenda.

Para el maestro Guiseppe Chiovenda, son partes en el proceso: aquel que pide en su propio nombre (o en cuyo nombre se pide) la actuación de una voluntad de ley y aquel frente al cual esa declaración es pedida. Dicho de otro modo, actor es simplemente el que promueve una demanda y demandado es aquel contra quien la demanda se endereza.

En parecidos términos el profesor Leo Rosenverg, con referencia al proceso civil sostiene que: "partes son aquellas personas que solicitan y contra quienes se solicita en nombre propio la tutela jurídica estatal, en particular la sentencia y la ejecución forzosa."<sup>17</sup>

En la Ley Federal del Trabajo también contempla la definición de parte en su artículo 689, en dicho numeral se establece que son parte en el derecho del trabajo las personas físicas o morales que acreditan tener un interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones; no basta el hecho de acreditar in interés jurídico, sino

---

<sup>17</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. 13ª. Ed. Editorial Porrúa, México. 1999. pp2332-2333.

que además debe el sujeto para ser parte, ejercitar una acción u oponer excepciones según sea actor o demandado.

También se desprende del contexto del artículo 690 de la Ley, que no solo no son partes en la relación procesal el actor y el demandado, sino también resultan serlo las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en él, comprobando su interés jurídico o ser llamado a juicio por la Junta.

Generalmente se asimila al vocablo de parte al de litigante, y debemos entender y aceptar que *el litigante siempre es parte y que por el contrario, la parte no siempre es litigante*. También las partes que forman parte en una relación jurídica procesal se llama Co-litigantes, designando con ello a toda persona que disputa a otra en juicio sobre alguna cosa, ya sea con carácter de actor o demandado.

Ahora bien del contexto del mencionado artículo 689, la parte en la relación jurídica que debe demostrar un interés jurídico, no previo, sino en el proceso o juicio, fundándose lo anterior que el actor al ejercitar una acción, le basta una simple presunción, no de su acción que es un derecho privado, sino de ciertos presupuestos procesales para formar parte en la relación jurídica procesal, en el "modus operandi" en el ejercicio de dicha acción; un mínimo de derechos y no la plenitud como se necesita en el derecho común y en igual forma para el demandado al oponer la excepción que compete para enervar o excluir el derecho deducido por el actor.

"En el derecho civil, se da el caso de los procesos o juicio cuya materia sea el Comodato el actor sólo necesita como en el derecho laboral un mínimo de derechos para el ejercicio de su acción porque igual al contrato individual de trabajo resulta de la ley, en cada caso un contrato presuncional, y cuya existencia cuando haya sido declarada por las partes se demostrara con hechos o indicios, por lo que el interés jurídico que legitima a la parte en el ejercicio de su derecho de actuación para integrar la relación jurídica procesal,

como presupuesto basta que exista como una presunción a demostrarse en la secuela del procedimiento. <sup>18</sup>

El profesor Jaime Guasp señala: "parte es quien pretende y frente a quien se pretende" y precisa que se trata de un concepto estrictamente procesal, ya que la calidad de parte le da la titularidad activa o pasiva de una pretensión. En este sentido para Guasp la vieja distinción entre partes materiales y formales, que alude a la contraposición de intereses en las relaciones jurídicas ordinarias y contraposición de intereses en un proceso, carece de importancia.

La denominación de las partes es variable. La Ley federal del Trabajo, por regla general utiliza la expresión "partes" cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral y "actor" y "demandado" cuando alude a cada una de ellas. A quienes concurren al proceso en función de un interés distinto los denomina "terceros". Sin embargo, de acuerdo a la etapa procesal que se viva, el actor o el demandado pueden convertirse en "recurrentes" cuando hacen valer un recurso de revisión de actos de ejecutor, o "quejosos", o inclusive, "terceros perjudicados" si se trata de una demanda de amparo.

El concepto parte tiene un gran valor, no solo desde el punto de vista teórico sino también desde el punto de vista práctico. Que una persona sea parte o solo tercero importa, por ejemplo, respecto a la cosa juzgada o si existe o no litispendencia. Los jueces pueden estar en una determinada relación con las partes que es importante considerar para calificar impedimentos y excusas. La relación de una parte con un testigo puede ser un motivo de tacha que invalide su declaración.

Junto a las partes hay que considerar en el proceso la presencia de "meros interesados" y de "terceros procesales" que son los sujetos que no gozan de la condición de parte, cualquiera que sea su relación con las partes verdaderas. La ley prevé la intervención de unos y otros, a pesar del evidente desinterés de los segundos. Los menos

---

<sup>18</sup> Ramos, Eusebio. *Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo*. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1ª. Edición, México 1982, pp. 30-31

interesados pueden concurrir a juicio, ya que la ley autoriza que lo hagan (artículo 690), allí se hace referencia fundamentalmente al de que puedan ser afectadas por la resolución que se dicte en un conflicto. También los terceros, *stricto sensu*, deben intervenir. En el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo se indica 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, esta obligada a portarlos, cuando sea requerida por la junta de Conciliación y Arbitraje."<sup>19</sup>

Los sujetos en la relación jurídica procesal, son las partes y la Junta de Conciliación y Arbitraje, reconociéndose a los primeros mencionados como parciales y a los segundos como imparciales, no encontramos ninguna diferencia entre dichos sujetos que pueda diferenciarlos entre sí, aceptando que solamente trasciende en la practica.

Es conocido que la parte siempre es un sujeto de la relación jurídica procesal, pero no todo sujeto procesal es parte en dicha relación.

### 2.3 LA DEMANDA LABORAL.

La demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión expresando la causa o causas en que intente fundarse ante el órgano jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión.

**La demanda** es el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador. Conviene distinguir con claridad entre acción, como facultad o poder porque tiene las partes para provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales a fin de que resuelvan sobre una pretensión litigiosa; pretensión o reclamación específica que el demandante formula contra el

---

<sup>19</sup> Buen Lozano Nestor De, Derecho Procesal del Trabajo, 12ª. Edición Ed. Porrúa, México, 2002, p. 229.

demandado, y demanda, que es el acto concreto con el que el actor inicia el ejercicio de la acción y expresa su pretensión o reclamación contra el demandado.

Esta distinción la resume Guasp en los siguientes términos: "Concedido el Estado el poder de acudir a los Tribunales de Justicia para formular pretensiones (derecho de acción), el particular puede reclamar cualquier bien de la vida, frente u otro sujeto distinto, de un órgano jurisdiccional (pretensión procesal), iniciando para ello, mediante un acto específico (demanda), el correspondiente proceso, el cual tendrá como objeto aquella pretensión".<sup>20</sup>

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

Mauricio A. Ottolenghi dirá, a su vez, que "demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho".<sup>21</sup>

Fiaren Guillén, rigurosamente expresa que desde el punto de vista procesal, caben diversas acepciones de la palabra "demanda".

1º. Como un acto postulación. En tal sentido, es una forma de hacer valer una pretensión, "el acto procesal por medio del cual se pretende el otorgamiento de la tutela jurídica a través de la sentencia".

2º. Como objeto sobre el cual versa el proceso, esto es, como contenido de la pretensión que el actor hace valer de la misma demanda. El contenido de esta última se determina por medio del acto de incoación del proceso, y después, a través de los diversos estados procesales.

3º. Como acto de incoación del proceso (acto de iniciación). En tal sentido una nueva demanda promueve un nuevo proceso.

---

<sup>20</sup> Guasp, Jaime. *Derecho Procesal Civil*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1966. T. I p. 216.

<sup>21</sup> Ottolenghi, Mauricio A. *Enciclopedia Jurídica Ormeza*, Edit. Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 2975 T. VI, p. 483.



En esas acepciones se destaca el carácter de acto procesal de la demanda: el más importante de todos, que pone en movimiento la maquinaria jurisdiccional. Pero al mismo tiempo, demanda es lo que se pide, el contenido de la pretensión.

Curiosamente podría utilizarse la misma expresión para el instrumento de la contestación de la demanda, en el que también se pide generalmente, el desecamiento del actor.

Trueba Urbina, más exacto, afirma que "La demanda es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones". Sin embargo para perfeccionar su definición agregara, a un renglón seguido que "En otros términos, es el acto con el cual afirmando existe una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste al órgano del Estado para que actúe tal voluntad; también es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado".<sup>22</sup>

A diferencia del artículo 255 del Código de Procedimientos Civiles, en la Ley Federal del Trabajo no existe un procedimiento específico que regule, de manera sistemática, los requisitos que debe reunir la demanda. Tratando de recoger el contenido de diversos y dispersos artículos de la Ley Federal del Trabajo, podemos señalar que en los procesos individuales y colectivos de carácter jurídico, la demanda se reitera en dos momentos distintos: primero:, en forma escrita, al iniciarse el procedimiento y terminada la fase de conciliación, en la etapa de "demanda y excepciones", dentro de la llamada "audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas" (artículos 871 y 878, Fracción II; de la Ley federal del Trabajo).<sup>23</sup>

En estos procesos la demanda debe reunir los siguientes requisitos:

a) Nombre y domicilio del actor (a. 739 LFT).

<sup>22</sup> Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª. Edición. Ed. Porrúa, México, 1982.

<sup>23</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. 13ª. Ed. Porrúa, México. 199. pp. 889-890.

- b) Nombre y domicilio del demandado o ubicación de la empresa, establecimiento, oficina o último local o lugar del trabajo. (a. 712 y 739 LFT).
- c) Prestaciones específicas que reclame el actor (a. 685 LFT).
- d) Hechos en que se funde (a. 685 y 872 LFT).
- e) Puntos petitorios (a. 878, Fracc. II. LFT).
- f) Fundamentos de Derecho. (Fundamentos legales en que se apoyan)

Al escrito de demanda, la parte actora debe acompañar los documentos que acrediten la personería y las copias para emplazar al demandado, y puede adjuntar las pruebas en que funde la pretensión expresada en su demanda.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas de Conciliación y arbitraje a subsanar las deficiencias de las demandas presentadas por los trabajadores, cuando no incluyan todas las prestaciones que por ley les deba corresponder, de acuerdo a la pretensión que hayan formulado y con base en hechos expuestos.

Para las demandas en los conflictos de naturaleza económica, el artículo 903 establece los siguientes requisitos:

- a) Nombre y domicilio del actor y los documentos que acrediten su personería.
- b) Exposición de los hechos y las causas que dieron origen al conflicto .
- c) Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

La demanda el actor deberá acompañar los siguientes documentos:

- a) Los que tiendan a demostrar la situación económica de la empresa y la necesidad de las medidas que se solicitan.

La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas. Con indicación de sus nombres, empleos, salarios y antigüedad.

- c) Un dictamen pericial sobre la condición económica de la empresa.
- d) Las pruebas adecuadas para demostrar pretensiones.
- e) Las copias para emplazar a la contraparte.

En caso distinto, la ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, autoriza a la parte actora a presentar su demanda por escrito o "verbalmente por medio de comparecencia" (a.128 LFTSE).

Los requisitos que debe contener este tipo de demanda son los siguientes:

- a) Nombre y domicilio del demandante.
- b) Nombre y domicilio del demandado.
- c) Objeto de la demanda
- d) Lugar de los hechos.
- e) Indicación del lugar en el que puedan obtenerse las pruebas que el actor no pudiera aportar directamente.

A la demanda deberán acompañarse las pruebas de que disponga el autor y los documentos con los que acredite la personería.

La integración correcta de una demanda, requiere de una fundamentación en derecho, consistente en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citen los artículos que fueron transgredidos por el demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo. Igualmente se debe considerar la vía que debe perseguirse durante el proceso, aunque en materia laboral debemos tener siempre muy presente que la falta de formalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación, cuando el artículo 687 establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deben presentar sus peticiones.

En realidad la demanda es, simplemente, el punto de partida del proceso y en estricto sentido, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero. Ciertamente se trata como sostiene Trueba Urbina, de un acto de voluntad.

Para terminar este tema, la Ley federal del Trabajo, dispone cuales son los efectos de la presentación de la demanda. En el artículo 521 se indica que " La prescripción se interrumpe por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación.

Para otros efectos, la demanda establece una prioridad en el tiempo a favor de la más antigua, cuando se trata de problemas de acumulación (artículo 769-I).

## **2.4 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

El procedimiento Ordinario Laboral es conocido como el juicio de mayor cuantía en comparación con los juicios de tramitación especial. Es decir, en este tipo de procedimiento se deben ventilar los conflictos jurídicos en que la ley no tenga contemplada una gestión especial.

El artículo 870 señala que, el juicio ordinario será el indicado para tratar los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

A fin de comprender mejor el procedimiento ordinario laboral, en este punto explicaremos brevemente las etapas del procedimiento. Si bien es cierto que en los dos siguientes capítulos de este trabajo se analizara el procedimiento ordinario, también lo es que este estudio estará más encaminado al despido injustificado, por lo que se considera pertinente una visión general aplicada a cualquier asunto general.

**Etapas del procedimiento:**

I. **Presentación de la demanda:** Este procedimiento se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia conocida como Oficialía de Partes. La Oficialía de Partes receptora, tiene la obligación de tomar de inmediato la demanda al Pleno o a la

Junta especial, que sea competente el mismo día, antes de la conclusión de labores de la junta.

**II. Admisión de la demanda:** Dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la recepción de la demanda, se dictara acuerdo señalando el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito inicial (art. 873).

**III. Audiencia inicial:** En la Primera Audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas. Debido a la división en estas tres etapas, la ley da oportunidad de que cualquiera de las partes se presente ya iniciada la fase o al momento de iniciar la siguiente.

**IV. Etapa de Conciliación:** La ley establece claramente los pasos a seguir en la celebración de la etapa conciliatoria (art. 876). Aún así analizaremos esta serie de disposiciones.

a) Comparecencia personal. A manera de poder llegar a un acuerdo entre las partes la ley establece que estas se presenten "sin abogados patronos, asesores o apoderados".  
audiencia

b) Intento de conciliación. Las Juntas deben procurar los arreglos y tratar de convencer a las partes que intenten saldar sus diferencias. En la practica esto no es muy eficiente debido a que los funcionarios no tienen tiempo, por las presiones de una gran carga de trabajo.

c) Acuerdo Conciliatorio. La fracción III señala, "si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto". El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos inherentes a un laudo.

d) **Suspensión de la etapa conciliatoria.** A petición de ambas partes y por una sola vez, la Junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

e) **Inconformidad de un arreglo .** Si no se llega a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasara el negocio a la etapa de demanda y excepciones.

f) **Consecuencias de la inconformidad:** De no haber concurrido las partes a la Junta de Conciliación, se les tendrá como inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Una especie de castigo al ausentismo.

**V. Etapa de demanda y excepciones:** La ley en su artículo 878 indica exactamente los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones, sin duda una etapa definitiva en el juicio ordinario que se debe observar con detenimiento.

a) **Re-conciliación.** Se inicia la etapa con una exhortación del presidente, dirigida a las partes, para una última oportunidad de arreglo. De no lograrse el convenio se iniciara la fijación de la controversia .

b) **Exposición de la demanda por el actor.** En este momento el actor formula su demanda, puede hacerlo ratificando su escrito inicial o realizando las aclaraciones pertinentes con respecto de las observaciones que le hiciera la Junta. Pero también puede modificar lo antes dicho, incluyendo nuevas pretensiones y dejando sin valor las señaladas con anterioridad.

c) **Contestación de la demanda.** Es claro que si la demanda no es modificada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato. Pero en caso de que esta fuese cambiada, la Junta deberá de suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la

demandada el plazo mínimo de diez días para que la conteste, sin obligación de contestar la primera versión de la misma.

d) Contenido de la contestación. El demandado deberá oponer en esta etapa las excepciones y defensas que tuviere, haciendo referencia a todos y cada uno de los hechos referidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando lo que ignore, cuando no sean propios.

Por descuido u omisión el demandado puede dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda. La regla general es firme "el silencio y las evasivas harán que tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

e) Excepción de incompetencia. A pesar de que la excepción de Incompetencia produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento (art. 762-II), lo que implica la suspensión del procedimiento, la ley impone la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciera y la Junta se declara incompetente, se tendrá por confesada la demanda.

La razón es muy clara, se trata de evitar un medio de dilación del proceso con la invocación de una incompetencia que puede ser cierta, pero que puede ser infundada.

f) Replica y contrarréplica. Dice la Fracción VI que "las partes podrán una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren". Esto es un poco contradictorio, porque si la demanda es muy amplia, también lo será la contestación y necesariamente la replica y contrarréplica serán un poco extensas.

g) Reconvención. Para de alguna manera hacer más la exigencia de contestar inmediatamente como lo señala la Fracción III, la fracción VII indica que "si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo,

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

h) Conclusión de la etapa. Si existe controversia respecto de los hechos, se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas,. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción (fracc. VIII). En una clara repetición en el artículo 882 se dice lo mismo, agregando que se otorgará a las partes término para alegar y se dictará laudo.

i) Ausencia de las partes. El artículo 879 señala que “La audiencia se llevara a cabo aun cuando no concurren las partes”. En caso de que no comparezca el actor a la etapa inicial, se le tendrá por ratificada la demanda inicial.

**VI. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas:** En esta etapa se plantean distintos momentos los cuales señalaremos.

a) Orden de ofrecimiento. La ley en su artículo 880 señala que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término “en relación con los hechos controvertidos, esto quiere decir, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos, y que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos el actor no tendrá que ofrecer pruebas. En un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor.

b) Objeción de las pruebas en contrario. La objeción es un acto procesal por el cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento. En todo caso, en el transcurso de su ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulara la objeción de pruebas del actor.

c) Pruebas relacionadas con hechos desconocidos. Cuando de la contestación dela demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, 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.

d) Admisión y desechamiento de pruebas. La Junta deberá dictar de inmediato, acuerdo resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. Sin embargo, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que requieran estudio detenido, las Juntas pueden pasar por alto las exigencias de la Ley y dictar un acuerdo reservando para mejor estudio la resolución definitiva.

e) Nuevas pruebas. Después de cerrada la etapa respectiva solo se admitirán pruebas tratándose de hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

**VII. Audiencia de desahogo de pruebas:** Al momento de dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la Junta señalará el día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes: Por otra parte la Junta deberá tomar las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

a) Desahogo de pruebas preparadas. Las pruebas preparadas se deben desahogar, procurando que se reciban, en primer término, las del actor y después las del demandado o en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en esa fecha.

b) Pruebas no preparadas. Cuando no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada, se tiene que señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba.

**VIII. Alegatos:** La particularidad de los alegatos en materia laboral, es que estos también se pueden producir verbalmente y de acuerdo con las reglas se hará constar su contenido en el acta de audiencia respectiva.

En realidad, el alegato es un razonamiento hecho por cada una de las partes en que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos presentados en la demanda y en la contestación.

**IX. Cierre de Instrucción:** Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos por las partes, con base en una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no puedan haber pruebas pendientes, el auxiliar, de oficio, dictara un proveído declarando cerrada la instrucción.

**X. Proyecto de laudo:** En su artículo 885, la ley establece con claridad cual debe de ser su contenido.

a) Un extracto de la demanda y la contestación, replica y contrarréplica, y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma.

b) El señalamiento de los hechos controvertidos.

c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas.

d) Las consideraciones que fundadas y motivadas se derive, en su caso, de los alegados y probados.

e) Los puntos resolutivos.

**XI. Diligencias adicionales y pruebas no desahogadas:** Formulando el proyecto del laudo, y entregada la copia a los representantes, que integren la Junta, estos tendrán un plazo de cinco días hábiles, para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

**XII. Audiencia de Resolución:** No existiendo más pendientes, el presidente de la Junta citara a los miembros de la misma a una audiencia en la que se discutirá y votara el dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluidos el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogadas las diligencias propuestas por los representantes.

**XIII. Engrosé del laudo:** Al proyecto se le pueden hacer modificaciones o adiciones por los miembros de la Junta. En ese caso el secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo a lo aprobado, es decir, tomar en consideración el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la Junta que integren la resolución.

**XIV. Notificación del laudo:** Una vez firmado el laudo, el secretario de la Junta lo deberá turnar al actuario para que este proceda a notificarlo personalmente a las partes.

En el próximo capítulo, analizaremos a fondo todo lo relacionado al inicio de la demanda laboral por despido injustificado., comenzaremos analizando el aviso de rescisión laboral, el cual muy pocos patrones dan a sus trabajadores al momento de despedirlos, posteriormente describiremos las distintas acciones que pueden ejercitar los trabajadores, también se estudiarán los requisitos de la demanda lo cual es muy importante para lograr un buen resultado en el proceso, por último explicaremos las ventajas de una pronta conciliación y comenzaremos a nombrar las etapas de las cuales consta el procedimiento ordinario laboral.

## **CAPITULO TERCERO**

### **LA DEMANDA LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

#### **3.1 AVISO DE RESCISIÓN LABORAL AL TRABAJADOR.**

El despido es considerado por la ley como una forma de rescisión laboral. Es decir, es un acto unilateral mediante el cual, el patrón invoca una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador para dar por terminada la relación de trabajo, deberá ser declarada válida por los trabajadores laborales, mientras tanto transcurre la suspensión laboral y si la Junta declara injustificado el despido, todos los derechos del trabajador automáticamente se actualizan (reinstalación, pago de salarios vencidos, antigüedad, mejoras ocurridas en el empleo y cualquier otra cantidad que se adeude).

En si mismo, el despido es un mal indispensable, cuando es usado en remedio por una violación grave del trabajador hacia sus obligaciones porque destruye su estabilidad en el empleo y su derecho al trabajo establecido en el artículo 123 Constitucional, originándose una preocupación social por encontrar empleo para todos y cuyo único apoyo legal lo tenemos en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo anterior explica las causas de rescisión, incluyendo las análogas a las mencionadas en las primeras 14 fracciones, al respecto la XV señala que, "las causas deben ser graves que impliquen consecuencias tan serias que hagan inconveniente la subsistencia de la relación laboral". Del mencionado artículo se desprenden deberes importantes que el trabajador debe cumplir y cuya violación permite al patrón rescindir sin responsabilidad la relación laboral, por ejemplo:

- Deber de la diligencia.
- Deber de ser apto para el trabajo.
- Deber de obediencia.
- Deber de producir resultados valiables cualitativa y cuantitativamente.
- Deber de fidelidad.

La separación material del trabajador de su empleo, se fundamenta en las causales previstas en la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 apartado A de nuestra Carta Magna, conociéndosele con el nombre de rescisión de la relación laboral, establecida en un contrato individual de trabajo.

La rescisión laboral puede ser realizada por cualquiera de los sujetos del vínculo laboral, ya sea el patrón o el trabajador. En ocasiones, es el origen de un conflicto individual de naturaleza jurídica, presentado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, habiendo sido realizado el despido, el cual puede ser o no justificado, dependiendo de la apreciación de los hechos y de los elementos de prueba rendidos.

Señala el maestro De La Cueva que, mediante solicitudes que recibió la Comisión encargada de redactar la Ley Federal del Trabajo de 1970, le pedían que especificara los requisitos que debía cumplir el acto de despido. La Comisión procedió a consultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Asimismo, sostuvo intercambio de impresiones con los sectores interesados y fue así que se incluyó el último párrafo en el artículo 47 que dispone: El

patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta del aviso al trabajador o a la Junta, por si solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

La disposición final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, entro en vigor el 1º de mayo de 1980. Según de la Cueva "la finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia autentica del despido; y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir al patrono para justificarlo, lo cual además, le permitirá preparar su contra defensa."<sup>24</sup>

La rescisión efectuada por el patrón, le impone la obligación de darle al trabajador su aviso por escrito, haciendo constar en el, la fecha en la que se le separa del empleo, y las causas que originaron tal determinación. Si el trabajador se niega a recibirlo, dentro de los cinco días hábiles siguientes, el patrón puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, le sea notificado al trabajador en su domicilio particular que de el administrativamente tenga registrado, por así disponerlo en su párrafo último el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. El trámite de la notificación del aviso rescisorio, lo menciona la propia ley dentro de los procedimientos paraprocesales o voluntarios. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, considerará la separación del trabajador de su empleo como justificada.

---

<sup>24</sup> De la Cueva Mario, *"El Nuevo Derecho del Trabajo."*15ª. Edición. Ed. Porrúa, México, 1988, p.253.

La solicitud de notificación de un aviso rescisorio, a través de la Junta, sólo es procedente hacerla si previamente se intento dar aviso al trabajador y este se negó a recibirlo, debiendo probarlo en caso de que se suscite controversia. De no haber sido así,

dicha solicitud no producirá consecuencias de derecho, se tendrá por injustificada la separación del trabajador, lo mismo sucede si la solicitud es tramitada ante una Junta incompetente.

Cabe señalar que, si la rescisión la efectúa el trabajador, no se requiere de aviso previo, el cual es sustituido por la demanda, que debe ser presentada dentro de los quince días siguientes a su separación del empleo.

Desde la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que actualmente se encuentra vigente, ya se contemplaba la obligación para el patrón que separa a un trabajador de su empleo el dar aviso por escrito, su incumplimiento sólo le originaba una sanción administrativa. Por otra parte, el patrón argumentaba en la contestación una o varias causas que hubieran motivado la separación, dejando en general en estado de indefensión al trabajador.

La reforma de referencia, ocasionó diversas discusiones; principalmente el hecho de que imponía al patrón la obligación de probar que efectivamente había entregado el aviso de rescisión al trabajador, y este se había negado a recibirlo. En la actualidad, se encuentran superadas esas controversias, constituyendo un adelanto en nuestra legislación, que proporciona seguridad jurídica al trabajador al terminar el vínculo laboral.

Es de vital importancia el último párrafo del artículo 47, al establecer la forma y efectos que debe contener el aviso de rescisión laboral; evitando así que los trabajadores sean víctimas de la inseguridad jurídica al ser despedidos.

En la práctica, la mayoría de las veces el patrón despide al trabajador sin entregarle aviso de rescisión laboral, no pudiendo después alegar alguna causa justificada de rescisión y provocando que una vez comprobado el despido injustificado quede obligado a indemnizar o reinstalar al trabajador, según la elección de este último. Siendo suficiente, la falta de aviso al trabajador o a la Junta para considerar el despido como injustificado. Con la reforma de 1980 que dio lugar al aviso comentado se obtuvo una protección social más para los trabajadores.

A partir de que, se agregó el último párrafo al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en ocasiones los patrones comunican los despidos a través de la Junta, siendo una medida adecuada que implica seguridad y evita la maniobra tradicional de negar el despido al emitir la contestación de la demanda. El aviso de despido a través de la Junta, es una medida eficaz, la que si bien excede la carga de trabajo de ésta última no entorpece sus funciones diarias, al auxiliar al patrón en la notificación de rescisión laboral al trabajador.

Los requisitos que el patrón debe de cumplir en el escrito de rescisión laboral son la fecha y causa o causas de la rescisión. Al respecto, la Corte estableció jurisprudencia, señalando como indispensable especificar los hechos, describiendo la conducta del trabajador e invocando las disposiciones legales en que los funda, para que las causas no puedan ser modificadas y dejen al trabajador en un estado de indefensión.

De acuerdo a lo anterior, si el patrón incumple los requisitos al rescindir el contrato individual de trabajo, el despido estará afectado de nulidad. En cambio si, el patrón entrega el aviso de rescisión laboral y el trabajador se niega a recibirlo, puede presentar testigos tachables que declaren haber presenciado el acto frustrado de entrega del aviso.

Puede ocurrir que, el patrón no entregue el aviso de rescisión laboral e intente acreditar lo contrario. En tal virtud, el trabajador resultara perjudicado, perdiendo el beneficio de la certeza y todos los derechos ganados en muchos años de trabajo.



El trabajador, en la mayoría de los casos se encuentra impedido para probar que su despido es injustificado. Esto sucede sobre todo cuando el patrón de manera reflexiva y sin violencia lo despide, lo cual es muy común, teniendo bien cuidado en que no existan testigos que puedan declarar como cierto tal despido. Tal hecho le ocasiona un enorme conflicto al trabajador, debido a que éste además de probar en muchos casos la existencia de contrato individual de trabajo, debe acreditar que ya no está laborando, asimismo, si el patrón niega los hechos demostrándole abandono de trabajo o invocando una causa justificada para haber rescindido el contrato, deja al trabajador en un estado completo de indefensión.

Una medida adecuada, que beneficia tanto al trabajador como al patrón, es la entrega personal o a través de la Junta del aviso de rescisión laboral, una vez recibido el aviso, el trabajador debe firmar el original, anotando fecha y hora en que se está recibiendo la copia.

Creemos que, el concepto de despido debe ser substituido por un procedimiento breve, el cual cumpliendo todos los requisitos legales, determine si se terminan o no las relaciones laborales, mientras tanto el trabajador debe seguir laborando y percibiendo su salario.

### **3.2 ACCIÓN DE REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR.**

La declaración de los derechos sociales en su fracción XXII, plasmó el propósito de la Asamblea Constituyente de asegurar la estabilidad en el empleo, otorgando a los trabajadores los recursos necesarios para defender sus derechos mediante el cumplimiento de las obligaciones del patrón. Como habíamos señalado, las acciones otorgadas al trabajador son dos:

- 1.- Derecho a la reinstalación.
- 2.- Derecho a la indemnización.

**LA REINSTALACIÓN.** La reinstalación en el empleo, jurídicamente consiste en realizar un acto en contra de la voluntad del patrón, poniendo nuevamente en posesión del trabajo al empleado, restaurándole sus derechos en la empresa, los cuales, son consecuencia de la relación jurídica entre el trabajador y el patrón que fue creada para la prestación de un trabajo.

Los derechos mencionados anteriormente, comprenden los que disfrutaba antes del despido y los que debió adquirir por la prestación del trabajo durante la suspensión laboral, los cuales consisten en la computación de la antigüedad en el trabajo que le servirá para el salario correspondiente a las vacaciones que no disfrutó. Si el patrón se niega a hacer uso de la fuerza de trabajo del empleado reinstalado, de cualquier manera, estará obligado a retribuirle su trabajo.

De acuerdo a lo anterior, la reinstalación en el trabajo, defiende el principio de estabilidad en el mismo, constituyéndose como un principio fundamental. La reinstalación se efectúa con el consentimiento del trabajador, acatando la disposición del artículo 5º Constitucional, ya que el trabajador puede decidir el no regresar al empleo del que fue despedido, optando por la indemnización, defendiendo así su dignidad. En el supuesto de haber optado por la reinstalación, el trabajador tiene derecho al pago de salarios vencidos correspondientes desde la fecha del despido, así como a las cantidades que haremos referencia en el punto siguiente; esto siempre y cuando no compruebe la causa del despido.

El trabajador tiene que ejercer dentro de los dos meses siguientes, contados a partir del día siguiente a la fecha de su despido, la acción de reinstalación, después del término establecido, la acción mencionada se encuentra prescrita. Cuando consta de manera fehaciente, que el empleado fue notificado por escrito de la rescisión laboral, mediante medios de prueba adecuados; la prescripción comienza a contar.

Aunque el trabajador efectivamente haya sido despedido injustificadamente, el patrón suele negar el hecho, en virtud de que no le dio aviso de rescisión laboral o no lo

tramito ante la Junta, debido a que es la única defensa que tiene. Además, suele ofrecerle nuevamente el empleo al trabajador, existiendo la presunción de que no existió el despido. Presentándose la reversión de la carga probatoria del despido, el trabajador debe demostrar que existió Y el patrón que no existió tal despido. Por su parte si el trabajador acepta la reinstalación queda extinguida la acción principal.

Mientras el procedimiento se desarrolla, la cuestión fundamental que se debatirá en el proceso es la justificación o injustificación del despido, y será después, si se resuelve que fue un acto arbitrario, cuando tendrá que elegir el trabajador entre la reinstalación y el pago de una indemnización. La tesis opuesta, esto es, la que exige que el trabajador elija entre dos acciones al formular la demanda, contraría la esencia del estatuto laboral y las finalidades de la justicia, porque mientras se resuelve el conflicto, el trabajador busca otro empleo obligado para cubrir necesidades económicas, tanto personales como familiares, obteniendo una mejor posición laboral, comparada a la anterior que fue despedido y si el laudo le es favorable, tiene la alternativa de elegir entre dos empleos; siendo aconsejable que renuncie a la reinstalación y solicite su indemnización correspondiente.

Cuando el trabajador solicita la reinstalación ante la Junta correspondiente, el patrón puede en su caso oponer una de las cinco excepciones que contempla el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo probarla en juicio. Al respecto este artículo dispone: El patrón quedara eximido de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50, en los siguientes casos:

1.- Si el trabajador tiene menos de un año de antigüedad.

La comisión encargada de elaborar la Ley Federal del Trabajo en 1970, consideró que, la estabilidad en el empleo obliga a la empresa a proporcionarle al trabajador la certeza de que este continuará con su empleo siempre y cuando cumpla con sus obligaciones laborales, siendo aconsejable no otorgársela al trabajador al momento en que inicia a laborar. Al trabajador que empieza a laborar en una empresa, no se le puede otorgar una total estabilidad, debido a que todavía no inicia su producción y no se sabe si puede ser capaz de ocupar el puesto para el que fue contratado, por consiguiente no se

sabe si cooperara en el buen funcionamiento de la empresa, En consecuencia, suprimido el llamado término o contrato de prueba, pareció conveniente darle una oportunidad al empresario para que se diera cuenta si el trabajador podía marchar al ritmo de su fabrica y al superamiento siempre deseable, de las técnicas industriales.

2.- El trabajador tenia contacto directo o inmediato con el patrón.

Algunos trabajadores, debido al carácter de sus funciones, están en contacto directo e inmediato con su patrón, ejemplo: la enfermera que auxilia al medico en su consultorio. Por lo tanto no es conveniente obligar al patrón a convivir con un empleado indeseable, la Junta determinará tomando en consideración las circunstancias del caso, si es posible o no, el desarrollo normal de la relación laboral.

3.- Cuando el trabajador era de confianza.

La tercera fracción del artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, fundamenta esta excepción en la naturaleza de las funciones del trabajador, no se puede obligar al patrón a depositar su confianza en un trabajador, cuando se la ha perdido.

4.- El trabajador era domestico.

En esta fracción se refleja la misma situación que en la segunda, ya que al patrón no se le puede obligar a convivir con un empleado indeseable en su propio domicilio.

5.- El trabajador era eventual.

Es la quinta y última excepción que establece el artículo 49 (LFT), su aplicación es limitada porque en la mayoría de los casos, el patrón no se somete al resultado del procedimiento, sino que liquida al trabajador los días que le faltan para concluir su trabajo.

Las excepciones enumeradas anteriormente son especificas, lo que evita que se haga una extensión analógica. En tal sentido, la interpretación que de ellas se haga, debe ser restrictiva: únicamente las hipótesis que concuerden fiel y plenamente en cada excepción; pueden ser admitidas. Fuera de las excepciones mencionadas, el patrón esta

obligado a reinstalar al trabajador, siendo absoluta la estabilidad en el empleo y quedando así, protegidos los derechos del trabajador.

Generalmente, el patrón decide obtener el beneficio de la substitución del cumplimiento directo de reinstalar al trabajador mediante el pago de una indemnización, basándose en la disposición del artículo 123 Constitucional, la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 50, fracciones II y III, hace referencia a la indemnización en caso de que el patrón no este dispuesto a otorgarle la reinstalación al trabajador. Esta consiste generalmente en: el pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados, además de la cantidad generada por tres meses de salario, todo lo adeudado al asalariado en dinero y prestaciones no devengadas (antigüedad en el empleo); por concepto de compensación por incumplimiento directo del laudo, más la responsabilidad que le resulte al patrón en el conflicto.

### **3.3 ACCIÓN DE INDEMNIZACIÓN LABORAL AL TRABAJADOR.**

Los derechos otorgados a los trabajadores, al comprobarse el despido injustificado, se transforman en obligaciones para el patrón. Estos como los mencionamos consisten en la reinstalación o el pago de una indemnización, según la elección del trabajador, basándose en lo dispuesto en el artículo 123 Constitucional, fracción XXII y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe señalar que el artículo 123 Constitucional, en su párrafo XXII dispone: El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga licita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Conjuntamente el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece: Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador

tendrá derecho además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo.

En tal sentido, el trabajador despedido injustamente puede iniciar el procedimiento ordinario laboral, aunque se presenten problemas en la etapa probatoria, porque tendrá que probar los hechos que constituyen su acción y el patrón los de sus excepciones. En consecuencia el trabajador tendrá que probar la existencia del contrato de trabajo, los hechos que imputan al patrón y el despido que lo impulso a separarse del trabajo, y por otra parte el trabajador probará los hechos que constituyen las causas que lo orillaron a decidir rescindir la relación laboral o los que destruyan los hechos que le son imputados.

En la práctica, el patrón tiene mucho cuidado de no dejar evidencias que en un futuro puedan servir como prueba al trabajador, evitando tener testigos del despido. Si el trabajador se ausenta más de tres días, el patrón deberá avisar a las autoridades laborales de inmediato, para así poder comprobar el abandono en caso de ser demandado posteriormente, así el trabajador que demande la indemnización tendrá primero que comprobar el despido.

Asimismo, el artículo 55 (LFT) establece: Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48 (LFT). Es decir, si la Junta declara injustificado el despido o le da la razón al trabajador por haberse separado del trabajo, el patrón tiene que pagar la indemnización correspondiente.

Como se advierte anteriormente, la indemnización, se integra con el pago de tres meses de sueldo, salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumpla el laudo dictado. Se conoce con el nombre de salarios vencidos o caídos, los que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo, desde la fecha en que fue despedido o desde la en que se separo del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones.

También, tiene derecho el trabajador a solicitar el pago de 20 días de salario por cada año de trabajo. Esta prestación ha sido otorgada por costumbre, legalmente solo existe en casos específicos y son pagados cuando se ejerce la acción de despido injustificado.

En sí, el artículo 123 Constitucional y el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo no disponen el pago de 20 días de salario por cada año de antigüedad, cuando se ejercita la acción derivada del despido injustificado, prestación sobre la cual, los artículos 49, 50, 52 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, hacen referencia.

La finalidad de la anterior prestación, es compensar al trabajador del perjuicio que se le coacciona al no poder seguir laborando en el empleo que desempeñaba por causa ajena a su voluntad; ya que el patrón no quiere reinstalarlo o se vio obligado a romper la relación laboral por causa imputable al patrón.

El pago de la prima de antigüedad, es otro derecho que favorece al trabajador despedido injustificadamente, consiste en el pago de doce días de salario por cada año de servicios.

Resulta importante señalar que, el trabajador también debe demandar el pago de prestaciones pendientes como son:

- Sueldo de la última semana o quincena.
- Pago proporcional de vacaciones.
- Pago proporcional de prima vacacional.
- Pago proporcional de aguinaldo.
- Pago de horas extras adeudadas.
- Pago de primas dominicales, si laboró domingos y
- El pago de cualquier otra prestación adeudada.

Hay que tomar en cuenta que la indemnización correspondiente, los salarios vencidos y demás prestaciones, se pagan en base al salario integrado, correspondiente al día en que surge la indemnización. En relación a ello, el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo sostiene que: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El trabajador despedido injustificadamente tiene un plazo de dos meses para solicitar ante la Junta una indemnización. Este término cuenta a partir del día siguiente de la separación laboral. El derecho a una indemnización, tiene como objetivo salvaguardar la dignidad del trabajador, debido a que este se niega a regresar a una empresa, en la que probablemente fue injuriado o vejado. Por ello en la mayoría de las demandas presentadas por despido injustificado, se reclama el pago de la indemnización constitucional; en menor porcentaje es solicitada la reinstalación. Dicha indemnización, no compensa todos los daños que el trabajador sufre.

### **3.4 REQUISITOS DE LA DEMANDA.**

En primer termino cabe señalar que, el trabajador despedido injustificadamente puede recurrir ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para presentar su queja e interrumpir así, la prescripción de su acción. Ahora bien, son citadas las partes, para que establezcan un arreglo, si no lo logran, el trabajador puede demandar al patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, contando con un término de dos meses, a partir del día siguiente de la fecha de la separación laboral y si no tiene abogado que lo defienda, la Defensoría del Trabajo le nombrará a uno que lo represente.

En tal sentido, el Procedimiento Ordinario Laboral es iniciado con la presentación de la demanda ante Oficialía de Partes o llamada también Unidad Receptora, dicha unidad turnará de inmediato la demanda al pleno de la Junta Especial que sea competente, ese mismo día, antes de que concluyan las actividades de la Junta.



En cuanto a la forma de redactar la demanda laboral, la ley no establece requisito alguno en especial, siendo suficiente elaborarla por escrito, con copias para los demandados y si el actor lo considera conveniente, puede también exhibir las pruebas que sean necesarias para demostrar sus pretensiones. En la práctica, se elabora la demanda, anotando los siguientes requisitos:

**NOMBRE DEL ACTOR.** Se puede constituir como actor, tanto el patrón como el trabajador, ya sea en forma individual o colectiva a través de sus sindicatos. Cabe mencionar que, en la mayoría de los casos, el actor es el trabajador despedido injustificadamente.

Por su parte, algunos autores consideran no esencial este requisito, debido a que, el actor firma una carta poder a su abogado haciendo mención de su nombre para poder ejercer la actividad jurisdiccional. En la práctica, en la demanda, se menciona el nombre del actor y del representante legal, conociendo así el demandado quién es su contraparte, porque si la autoridad desconociera el nombre del actor, no tendría los elementos indispensables para valorar la relación obrero patronal, la cual recayó en un conflicto y el demandado quedaría en estado de indefensión.

En si, la relación jurídica procesal laboral, se establece entre personas determinadas y ciertas, en caso contrario, se correría el riesgo de perder el juicio. En tal sentido, el trabajador constituido como actor, debe tener extremo cuidado de anotar correctamente su nombre en la demanda, porque el patrón puede alegar que esa persona nunca fue su trabajador.

**NOMBRE DEL DEMANDADO.** se considera elemento no esencial, cuando el actor es parte trabajadora, en la mayoría de casos. Cuando el trabajador desconozca el nombre y apellidos de su patrón, puede indicar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina o lugar donde laboró y la actividad que desarrolla el patrón; evitando así quedar indefenso y que se cometa una injusticia en su contra.

El trabajador no está obligado a conocer la naturaleza jurídica de su patrón. Por lo que al elaborar su demanda, solamente puede mencionar el lugar donde laboró. En consecuencia, muchos patrones no son honestos, debido a que no otorgan a sus empleados los recibos correspondientes. Es necesario informar al trabajador mediante los medios idóneos que, el patrón le debe otorgar los comprobantes necesarios, si éste último no acatara la disposición sería conveniente sancionarlo, independientemente de la demanda entablada en su contra.

**OBJETO DE LA DEMANDA.** Es un elemento esencial, constituye la base del procedimiento, porque mediante lo que se pide en la demanda se establece la acción. La autoridad ejercita la ley porque se le requiere su intervención, aplicándose el siguiente principio de derecho: Dame los hechos y te daré el derecho.

Debido a lo anterior, la demanda es una reclamación de algo que forzosa u necesariamente existe. Si fuera una acción deficiente, mal precisada, la autoridad no le da trámite, presumiendo la excepción de oscuridad de la demanda. Por lo que, el actor puede reservarse en su escrito inicial, su derecho para ejercitar las acciones correspondientes en la audiencia de demanda y excepciones. En tal virtud, el demandado puede oponer la excepción de inepto libelo u oscura demanda, resultando ser una excepción perentoria que destruye las acciones correspondientes.

En conclusión, el objeto de la demanda es un requisito, que estricta y formalmente, el actor está obligado a precisar correctamente en su demanda.

**AUTORIDAD COMPETENTE.** Mediante la petición del actor, la jurisdicción actúa, constituyéndose este requisito como presupuesto procesal, el cual es necesario para integrar válidamente el procedimiento. Por lo tanto, la demanda debe ser dirigida ante la autoridad, a la cual se le solicita la aplicación del derecho, siendo legítima la intervención del poder jurisdiccional.

**EXPRESIÓN DE LOS HECHOS Y FUNDAMENTO DE DERECHO.** Al precisar el objeto de la demanda, se deben mencionar los hechos en que se fundamenten las acciones y las disposiciones legales en que se apoyan. Este requisito consiste en narrar las condiciones de trabajo en que laboró el trabajador, el salario con base en el cual se reclaman las prestaciones y obviamente los hechos violatorios de derecho.

Este requisito es indispensable para integrar la demanda, se conoce así, el como, porqué y el para qué. Lo anterior a efecto de que, la autoridad pueda dictaminar a través de los elementos proporcionados; si existe o no, el objeto de la demanda, si no se precisa éste, se produce la extinción del derecho ante el planteamiento de la excepción de inepto libelo o de oscuridad en la demanda; porque la autoridad se ve imposibilitada para valorar los elementos integrantes de la acción, colocando al demandado en un estado de indefensión.

**FIRMA O HUELLA DIGITAL DEL ACTOR.** Este último requisito, es lo más importante, porque una demanda sin firma o huella digital del actor, no produce efectos jurídicos.

Todos y cada uno de los requisitos mencionados, son importantes y debe incluirlos el actor al elaborar su demanda, para ganar la acción que ejercite. Dichos requisitos, son señalados por la doctrina clásica, siendo aceptados en la actualidad.

En las reformas efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, se contemplan preceptos que resuelvan el problema de demandas incompletas, oscuras o deficientes. El artículo 873 (LFT) párrafo II, establece que: 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.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sugerido como práctica eficaz, que la demanda sea presentada por quién tenga facultades para recibir notificaciones, porque al momento de aceptarla es dictado un acuerdo de admisión, y sería notificada de inmediato la persona autorizada, ahorrando así, trámites que alargan innecesariamente los juicios. Otra buena solución, es notificar a los representantes legales de la demanda, ya que éstos asisten con frecuencia a las Juntas, pudiendo notificárseles de inmediato.

### 3.5 LA CONCILIACIÓN.

La conciliación, es definida por los diccionarios jurídicos, como el arreglo establecido entre ambas partes, después de haber discutido sus derechos y sin necesidad de entablar juicio alguno que solucione el conflicto suscitado entre las mismas. Por su parte, Roos Gamez la define: "Como un procedimiento regulado por la ley que comprende tanto los actos realizados por el juzgador o autoridad conciliatoria, como los de las partes y el resultado de los mismos que es a lo que propiamente podríamos llamar Conciliación"<sup>25</sup>.

En sí el término conciliación, es un acto llevado a cabo para conciliar y poner de acuerdo a las partes involucradas en un conflicto.

En nuestro derecho laboral mexicano, algunos autores consideran que, la conciliación es previa a la impartición de justicia, argumentando que así lo establece el artículo 123 Constitucional y porque así se desprende del mismo nombre de las Juntas al llamarlas **Juntas de Conciliación y Arbitraje**. Asimismo la Ley Federal del Trabajo, establece la conciliación como periodo previo al juicio, en el que intervienen las partes, y la autoridad para solucionar un conflicto sometido a la autoridad jurisdiccional; de tal manera que la conciliación evita un pleito futuro o termina uno presente, por mutuo consentimiento y sin necesidad de que la intervención jurisdiccional decida el rumbo del conflicto.

---

<sup>25</sup> Roos Gamez, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo." 2ª Edición. Ed. Cárdenas, México 1991, p 267.

En tal sentido, ya sea como figura autocompositiva del litigio o como procedimiento de avenencia, intentado antes de juicio, la conciliación se desarrolla con la intervención de la voluntad de las partes, no necesariamente con la intervención de un tercero (la Junta), ya que el objetivo es lograr un acuerdo, que satisfaga los respectivos intereses de las partes.

Nuestro derecho laboral ha sido catalogado como humanitario, debido precisamente al quehacer conciliatorio, para resolver los conflictos obrero-patronales. La figura de la conciliación, teórica, práctica y legalmente, se constituye como presupuesto legal necesario e indispensable, que debe intentarse antes de integrar y desarrollarse la relación jurídica procesal.

Como se advierte, la institución de la Conciliación es quizá la más importante que contempla nuestro derecho procesal laboral. No exageramos al afirmar que nuestra función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero-patronales. No obstante, que la conciliación es una forma anormal de terminar un conflicto, como figura autocompositiva del litigio las partes la solicitan mucho. Por lo que, no se puede negar que representa una forma necesaria e indispensable para solucionar los conflictos laborales, proporcionando así, la paz social que tanto se desea y un equilibrio familiar, económico y político.

En tal sentido, de acuerdo al planteamiento del problema, las partes reconocerán recíprocamente derechos resolviendo muchas veces a partir de los mismos, llegando a ser la conciliación, un modelo adecuado que soluciona los conflictos obrero-patronales.

Sin embargo, a pesar de ser una figura jurídica de vital importancia, la conciliación en la práctica es relegada muchas veces a un segundo término, convirtiéndola en un acto formal en los conflictos individuales. Solamente, en el plano colectivo, las autoridades actúan necesariamente para solucionar los conflictos mediante la conciliación.

La anterior situación es consecuencia de la excesiva carga de trabajo que las Juntas tienen para poder realizar la conciliación, las Juntas deberían contar con el personal suficiente, altamente capacitado, el cual como mediador celebraría pláticas para convencer a las partes de que lo práctico es buscar una solución del conflicto a través de la conciliación.

Las audiencias deben ser efectuadas por el personal jurídico de las Juntas, integrado por los auxiliares, sin embargo son los presidentes de las Juntas quienes la realizan distrayéndose de sus funciones para practicar la conciliación. Este hecho no sería malo si soluciona el conflicto. Pero debe tomarse en cuenta, sin embargo que al transcurrir el tiempo, el presidente de la junta perjudica sus propias actividades, presentándosele un rezago de los expedientes que ventila.

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir que la conciliación y el arbitraje son las dos vías existentes en nuestro derecho procesal laboral, para solucionar los conflictos obrero-patronales. Mediante la conciliación, la autoridad actúa con carácter de amigable componedor para establecer un arreglo. Por medio del arbitraje, el órgano jurisdiccional laboral conocerá y decidirá el fondo del asunto, dictando posteriormente un laudo.

**PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN.** La Ley Federal de Trabajo regula el procedimiento de conciliación, disponiendo en su artículo 873 que, será recibida la demanda y después de que hayan transcurrido veinticuatro horas, el pleno o la Junta Especial, dictará acuerdo señalando día y hora para efectuar la audiencia inicial, integrada por tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo celebrarse dentro de los quince días siguientes, contados a partir de que se recibió el escrito de demanda.

El término anterior, mencionado en el artículo 873 (LFT) es letra muerta, debido a que la Junta tiene un exceso de trabajo, estando obligada a señalar la celebración de la audiencia inicial para mucho después de los quince días establecidos. Por lo que, si

alguna de las partes dejara de comparecer debería ser sancionada, ya que tuvo tiempo suficiente para preparar sus argumentos.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, reunió en una sola audiencia inicial la etapa conciliatoria, la etapa de demanda y excepciones, y la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, con el objetivo de que el procedimiento laboral fuera más eficaz y expedito, pero debido tanto al exceso de trabajo que tienen las Juntas, que dilata el juicio como el escaso tiempo con que cuentan los abogados en las audiencias, no se lleva a cabo uno de los verdaderos objetivos que motivaron dicha reforma procesal.

Al desarrollarse las etapas de la audiencia inicial, debe otorgarse mayor relevancia a la práctica de la conciliación, con ello se representaría el interés que originalmente le imprimiera el legislador de 1917, el hecho de que las Juntas deban solucionar los conflictos obrero-patronales mediante la conciliación para evitar el arbitraje. Asimismo, se debe evitar la transacción de los derechos del trabajador otorgándole lo que legalmente le corresponde.

Por otra parte diez días antes de la audiencia inicial, deberán ser notificadas las partes personalmente, entregándole copia cotejada de la demanda al demandado. Además se le notificará, con el apercibimiento de que, si no comparece, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y perderá el derecho de ofrecer pruebas.

La anterior disposición no es arbitraria, en virtud que tanto el trabajador como el patrón tienen tiempo suficiente en el cual prepararse para la etapa de demanda y excepciones.

De igual manera, si el demandado no es notificado, la Junta estará obligada a fijar de oficio, nuevo día y hora para celebrar la audiencia inicial, excepto cuando las partes asisten a la audiencia o cuando el actor se desiste de las acciones que intentó en contra del demandado, cuando éste no fue notificado.

De acuerdo a lo anterior, pueden darse los siguientes casos:

- 1) Transcurrió un mayor número de días entre la notificación y la audiencia inicial. En tal virtud, la audiencia deberá posponerse por falta de notificación.
- 2) Ahora bien, si las partes comparecieran, quedan notificadas en ese momento de la nueva fecha.
- 3) Por último, si las partes fueron notificadas y no comparecieron, aunque hayan sido notificadas extemporáneamente, serán notificadas de nueva cuenta, ya sea por boletín o por estrados de la Junta, siendo ésta una forma de notificar a los que no fueron notificados personalmente.

Por otra parte, el artículo 875 (LFT) señala que: La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma, las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

El procedimiento de la etapa conciliatoria, esta regulado por el artículo 876 (LFT), el cual dispone que: La comparecencia de las partes debe ser personal, no pueden ser acompañadas por sus abogados, asesores o apoderados, esto desvirtuaría el propósito conciliador que el legislador se propuso. La ausencia de una de las partes en la etapa conciliatoria, dará lugar a que se les considere inconformes con todo arreglo. La Ley Federal del Trabajo, los obliga a comparecer personalmente en la etapa de demanda y excepciones, etapa en la cual tampoco se aceptan representantes.

Tanto en la etapa de conciliación como en la de demanda y excepciones no se admiten representantes, porque regularmente los abogados no están dispuestos a llegar a un arreglo., en cambio el trabajador y el patrón es más probable que arreglen sus diferencias y exista una conciliación.

La anterior disposición es tan drástica, que puede causar irreparables daños a las partes, específicamente el actor, cuando éste es el trabajador, porque las empresas,



revestidas de personalidad moral nombran apoderados legales. Por el contrario, las personas físicas no pueden nombrar representantes legales, teniendo que comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Como ya mencionamos, la Ley Federal del Trabajo señala que, las partes deben comparecer a esta audiencia sin abogados, asesores o apoderados. Sin embargo se requiere la intervención de un conciliador, porque los trabajadores no conocen a fondo lo que significan sus derechos, lo que les corresponde, quedando en desventaja al no saber negociar. En cambio, los patrones no son conocedores del derecho pero tienen la facilidad para negociar, debido a que acostumbran realizar transacciones comerciales, constituyéndose como negociadores en nuestra sociedad, estando mejor preparados que los trabajadores. En si, la autoridad laboral debe tomar en cuenta, que el objetivo de la conciliación es solucionar los conflictos obrero-patronales, sin efectuar alguna transacción sobre los derechos del trabajador, otorgándole a este lo que legalmente le corresponde.

El procedimiento conciliatorio se efectúa de la siguiente manera, la Junta interviene efectuando pláticas entre las partes, exhortándolas a que procuren establecer un arreglo que solucione el conflicto laboral. En la práctica, las Juntas no cuentan con el tiempo suficiente ni el espíritu de labor para convencer a las partes, debido al diario numero de audiencias por desahogar. Ahora bien, si las partes establecen un acuerdo, se da por terminado el conflicto, elaborando un convenio de aprobación de la Junta, el cual producirá todos lo efectos inherentes a un laudo.

Dicho convenio da por terminado el conflicto. El convenio debe ser revisado después del conciliador por algún miembro de la Junta, verificando predomine la voluntad de las partes, teniendo cuidado de que el trabajador no otorgue concesiones al patrón, si el trabajador llegará a obligarse lo hará dentro de sus posibilidades, tomando en cuenta que sus derechos son irrenunciables.

Lo recomendable es que las partes intenten voluntariamente conciliarse, para no correr los riesgos de un juicio, porque en la mayoría de los casos, aconsejadas por sus

abogados, convierten el procedimiento conciliatorio en simple requisito formal para pasar a la siguiente etapa, en consecuencia, manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y solicitan se pase el negocio a la etapa de demanda y excepciones.

En el Estado de México, las autoridades laborales si efectúan cálculos de las prestaciones que le corresponden al trabajador. Esta práctica sin embargo, se esta diluyendo, debido a que los abogados frecuentemente intervienen aconsejando al trabajador a que solamente reciba determinada cantidad, motivados por el porcentaje que cobran.

La conciliación es una forma normal de terminar los conflictos obrero-patronales, "a veces solo hay que vencer perjuicios y resquemores de quienes han vivido un conflicto, el patrón y el trabajador y que por cuestiones de amor propio, o de supuesto antecedente pernicioso, no quieren resolver las cosas de manera amigable. Sin embargo el tiempo y los salarios caídos ayudan a lograrlo".<sup>26</sup>

"En la práctica, en el Estado de México, se llega a un acuerdo mediante la conciliación, cuando el patrón paga al trabajador una indemnización consistente en un mes y medio de salario, basado en la cuota fija".<sup>27</sup>

Por último, a petición de ambas partes, por una sola ocasión, la Junta puede suspender la realización de la audiencia inicial, estableciendo su reanudación dentro de los ocho días siguientes y en ese momento quedan notificadas las partes de la nueva fecha, con los apercibimientos que la ley fija.

En conclusión, la figura jurídica de la conciliación es loable pero a perdido su sentido al ser efectuada ante las Juntas, por lo que debe ser perfeccionada. Debiendo efectuarse, no solo en la etapa conciliatoria sino durante el desarrollo del juicio, con la intervención de un funcionario (conciliador especial).

---

<sup>26</sup> Buen Lozano, Nestor de. *"Derecho Procesal del Trabajo."* 12ª. Edición. Ed. Porrúa, México, 2002.

<sup>27</sup> Comentado por el Lic. Rangel Ortega, Lauro. En entrevista personal.

### 3.6 DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Si al terminar el procedimiento conciliatorio, las partes continúan en la misma actitud de no arreglar el conflicto en la vía conciliatoria, se da paso a la siguiente etapa de demanda y excepciones; en esta el actor y el demandado determinaran que derechos, obligaciones, cargas y deberes procesales les pertenecen; constituyéndose formalmente la controversia laboral.

La Junta de Conciliación y Arbitraje después de recibir el expediente de la etapa conciliatoria, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones. Esta audiencia se desarrolla de acuerdo con lo establecido en el artículo 878 (LFT). En este orden, inicia el presidente de la Junta intentando una segunda conciliación entre las partes, exhortándolas para que se concilien, si éstas continúan en su misma actitud, otorga el uso de la palabra al actor para que exponga su demanda.

El actor formula su demanda, de hecho y de derecho, efectuando en la mayoría de los casos la ratificación de su escrito inicial. En su caso, hará las aclaraciones correspondientes a las observaciones que la Junta le haya hecho, pudiendo introducir nuevas pretensiones que dejen sin valor alguno las planteadas anteriormente; precisando los puntos petitorios. Cabe mencionar que "el actor prácticamente puede hacer todo con su demanda, esto es, puede cambiar, alterar, ampliar o modificar tanto los hechos constitutivos de la acción como de las acciones, desistiéndose de unas, cambiando o ejercitando otras, porque es en ese momento cuando se integra la litis contestario, y es en ese acto donde el actor plantea y expone su demanda"<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Roos Gamez, Francisco. *"Derecho Procesal del Trabajo."* 2ª Edición. Ed. Cárdenas, México 1991, p 313.

Asimismo, la autoridad laboral no tiene obligación de señalar fecha para una nueva audiencia, si es suspendida la que se esta efectuando, o si el actor en su demanda ejercita nuevas acciones o distintas de las ya ejercitadas en su escrito inicial.

Anteriormente, cuando surgía alguna modificación a la demanda, si la parte demandada solicitaba se suspendiera la audiencia, era porque se desconocían los nuevos hechos, teniendo la autoridad laboral que señalar nueva fecha para reanudar la audiencia, mientras tanto el demandado tenía la obligación de contestar lo ya dicho. Actualmente, existe jurisprudencia señalando que si el actor introduce nuevos hechos esenciales a petición de parte será suspendido el juicio, generándose la polémica de que si el demandado debe contestar o no en ese momento. Por ello, todo escrito laboral debe contener fecha, modo, lugar, tiempo y persona, para evitar perder el juicio aún teniendo contestada la demanda en sentido afirmativo.

En el Estado de México, el pleno sostuvo una cesión ordinaria el 16 de diciembre de 1997, publicando su resultado en el boletín del trabajo el 3 de enero de 1998, estableciendo que, si la demanda es modificada, el auxiliar, de oficio deberá preguntar a la parte demandada si contesta en ese momento la demanda o solicita otra fecha para efectuar una nueva audiencia, sin importar que la demanda sea breve o extensa, solamente que sea congruente.

Es elemental señalar que, cuando la demanda sufra alguna modificación por pequeña o extensa que esta sea, de inmediato debe ser suspendida la audiencia señalando nueva fecha para su reanudación, para que el demandado pueda contestar los hechos ya conocidos y los nuevos, asimismo para que la Junta determine cuales hechos son esenciales o simples aclaraciones, evitando la inseguridad jurídica de ambas partes.

Es de suma importancia que, el actor al modificar su demanda, no altere la sustancia de su acción; debiendo solicitar la asesoría de su abogado. En caso contrario dejaría en estado completo de indefensión a la parte contraria, en la mayoría de los casos es el patrón.

Por otra parte, si el actor no observo las indicaciones que la Junta le hizo en relación a algunas irregularidades de su demanda, ésta última nuevamente le señalará la subsane. De esta manera, se puede percatar que en función de sus hechos invocados, las prestaciones reclamadas han sido incrementadas o se incluyeron otras distintas por parte de la Junta dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 685 (LFT). Por lo que, el ejercicio de la tutela procesal no puede ir más allá de la voluntad del trabajador, pudiendo este renunciar a los beneficios que la Junta incluyó posteriormente, reclamando solamente lo que estableció en su escrito inicial.

En tal sentido, en esta etapa, el actor puede desistirse de la demanda y de sus acciones ya ejercitadas. Presentándose el desistimiento de la acción como forma autocompositiva del litigio, con carácter unilateral, sin poder suponerse que el trabajador está renunciando a un derecho; tampoco afecta la existencia de sus derechos generados por la prestación de sus servicios. De igual manera, el apoderado legal, autorizado expresamente por el trabajador para que actúe en su nombre y representación, puede efectuar el desistimiento de la demanda, sin que la facultad laboral le restrinja sus facultades, ya que ella misma le reconoció personalidad y conjuntamente sus facultades.

Posteriormente, el demandado contestará la demanda oralmente o por escrito. Si la reclamación no sufrió cambios, la contestará de inmediato; si fue modificada, cualquiera que sea el cambio, la Junta suspenderá la audiencia, concediéndole un plazo máximo de diez días previstos en la Ley Federal del Trabajo, para que conteste la demanda sin obligarlo a contestar el escrito inicial; ya que puede haber contradicciones entre éste último y las modificaciones.

En virtud de lo anterior, si la Junta no concediera el plazo de diez días al demandado, estaría violando el principio de legalidad, que considera violadas las leyes del procedimiento, cuando no le son concedidos a las partes los términos a los que tienen derecho por ley.

En este orden, el demandado deberá contestar la demanda, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos, afirmándolos, negándolos e indicando los que ignore cuando éstos no sean convenientes y oponiendo las excepciones y defensas que tenga. En la práctica, el patrón niega todos y cada uno de ellos, cumpliendo lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; esto en virtud de que el silencio y las evasivas hacen que se tengan por admitidos sucesos sobre los que no se suscitó controversia, sin admitir pruebas en contrario, siendo ésta una sanción que lo coloca en una situación peor a la que se presentaría si no hubiera asistido a la audiencia, entendiendo la existencia de una confesión expresa de los hechos. Por otro lado, si solo se avoca a negar el derecho alegado, sin referirse a los acontecimientos, se entiende que lo está confesando, por el contrario, si los acepta sin referirse al derecho, se entiende que no los acepta.

Entre las excepciones dilatorias que puede oponer el demandado, de acuerdo a su importancia en nuestro derecho laboral, se encuentra la falta de personalidad derivada del artículo 692 (LFT) y la excepción de incompetencia derivada del artículo 707 (LFT), las cuales producen el trámite de un incidente de previo y especial pronunciamiento, que origina la suspensión del procedimiento principal, mientras se soluciona en la misma audiencia la excepción opuesta; constituyéndose como presupuestos procesales indispensables para que pueda integrarse y desarrollarse válidamente el proceso.

La excepción de incompetencia se tramita por vía declinatoria, siendo la única excepción dilatoria existente en nuestro derecho laboral vigente, la Junta al recibir la contestación de la demanda, abre el incidente respectivo escuchando al actor, para después recibir las pruebas convenientes y así dictar resolución.

Por ello la Ley Federal del Trabajo impone al demandado la obligación de emitir su contestación en esta misma audiencia, evitando así, el alargamiento del proceso. Si no contestará la demanda y no llegase a proceder la excepción de incompetencia, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

En la práctica se tiene la alternativa de contestar o no la demanda en forma ad-cautelam, ante el planteamiento de una excepción de incompetencia. Si ésta procede, el actor no es perjudicado, porque la presentación de su libelo ante una Junta incompetente interrumpe la prescripción, pudiendo presentarlo después ante la Junta competente. Mientras tanto la parte contraria ya sabe contra que tendrá que defenderse, teniendo que elaborar su contestación en base a lo que le enseñó el actor en su escrito inicial.

La anterior circunstancia, nos coloca como abogados en un problema, al tomársenos en cuenta la responsabilidad profesional, los riesgos de nuestra actuación en determinado momento y la excesiva defensa que es producida por situaciones engañosas y contraproducentes para la parte representada. Igualmente, pueden presentarse casos de planteamientos de demandas totalmente oscuras, en las que procede la excepción de inepto libelo.

Las excepciones de réplica y contrarréplica, pueden oponerlas las partes, por una sola vez, replicando y contrarreplicando con la mayor brevedad posible, debiendo aceptarse sus alegaciones en actas, si así lo solicitan. Aunque, puede presentarse el caso de que la demanda y contestación sean amplias, en consecuencia éstas excepciones también lo serán.

En cuanto a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que, las excepciones de réplica y contrarréplica, deben llevarse a cabo con elementos propios de la demanda y contestación, sin variar su fondo; siendo estas excepciones alegaciones que las partes hacen en relación a sus acciones y excepciones, que anteriormente fueron planteadas de manera correcta en su demanda y contestación.

Por su parte, si el demandado reconveniera al actor, será abierto un periodo conciliatorio, para que éste último conteste de inmediato o pueda solicitar a la Junta acuerde la suspensión de la audiencia, señalando su reanudación en un término de cinco días.

En virtud de lo anterior, el problema mayor, sin embargo se produce cuando el actor no está presente y, consecuentemente, no puede pedir la difereción. Aplicando en sus términos la regla general, se debería tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En general las Juntas excediéndose de sus facultades legales pero con buen criterio, ordenan la suspensión de la audiencia si el actor no se encuentra presente, para darle la oportunidad de contestar la reconvencción en otra fecha.

Lo cierto es que en la práctica, la excepción de reconvencción no se presenta constantemente. Se requiere que el demandado tenga capacidad procesal para intervenir como actor, transformándose su personalidad con dicho carácter; para que pueda ventilar la reconvencción necesariamente dentro del proceso, obviamente en los términos de la demanda.

Por último, el artículo 879 (LFT) dispone: La audiencia se llevara a cabo aún cuando no concurren las partes. Dicho artículo, señala los efectos de la ausencia de las partes.

Si el demandado no comparece, se entenderá que contesta la demanda en sentido afirmativo sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador, no existió el despido o no son ciertos los hechos afirmados en su contra.

Por otra parte, si el actor no comparece, se entenderá que reproduce en vía de demanda su escrito inicial. Su ausencia le produce un problema mayor cuando no haya eliminado las contradicciones de su demanda, en la fecha que la Junta le otorgó, además no podrá objetar los términos de contestación de la demanda y oponer alguna excepción. Si fuera el apoderado o representante legal del demandado, quién compareciera, esto no impide le sea aplicada la regla de la confesión de la demanda.

Cuando el actor ha sido mal representado, puede allanarse, encontrándose la autoridad obligada a dictar de inmediato la resolución, puede discrepar del derecho, de



acuerdo a la hipótesis que establece el artículo 878 (LFT) en su fracción VIII, que dispone: si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción y se pasa de inmediato a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el siguiente capítulo, se terminaran de analizar, las etapas procesales de las que consta el procedimiento ordinario laboral, esto es, se estudiara lo relacionado al ofrecimiento, admisión, recepción y desahogo de pruebas. Asimismo explicaremos los medios probatorios y la etapa final del procedimiento; también haremos referencia al proyecto de resolución y a todo lo relacionado con al laudo, hasta su etapa final.

## **CAPITULO CUARTO**

### **ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.**

#### **4.1 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.**

Al concluir la etapa de demanda y excepciones, la Junta señalará día y hora para la celebración de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo efectuarla dentro de los diez días siguientes de la que haya terminado la etapa anterior.

Con los hechos controvertidos de la demanda y contestación, se fija la controversia en juicio, ésta viene a ser la base de la etapa probatoria, en la cual el actor y demandado ofrecen sus pruebas para acreditar los hechos en los que se fundan sus acciones y excepciones, así como para proporcionar a la Junta los elementos necesarios, a efecto que mediante el razonamiento lógico jurídico aplique el derecho al conflicto concreto.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se efectúa en los términos que establece el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

En primer término el actor ofrecerá sus pruebas relacionándolas con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrece sus pruebas y objeta las de su contraparte; a su vez el actor objeta las del demandado; en virtud de que, "la

objeción constituye un acto procesal por virtud de la cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficiencia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio".<sup>29</sup>

Para ofrecer sus pruebas, ambas partes, deben observar los siguientes requisitos:

- a) Como lo mencionamos, las pruebas ofrecidas por el actor y demandado, deben relacionarse con los hechos controvertidos. En caso contrario, corren el riesgo de perder su derecho por no cumplir con este requisito.
- b) El actor no debe de ofrecer pruebas cuando el demandado haya contestado en sentido afirmativo, porque no existen hechos controvertidos.
- c) En el supuesto de que, el demandado no comparezca, es innecesario que este ofrezca pruebas porque se entabla la confesión ficta de la demanda.
- d) Y cuando comparezca el demandado, es él quién debe ofrecer pruebas en contrario, después de que el actor haga lo mismo, si así conviene a sus intereses. Para respetar este orden, es importante que las partes lleguen puntuales al desahogo de esta etapa.

De acuerdo a lo anterior, si una sola parte comparece, ésta tendrá la oportunidad de ofrecer sus pruebas. Pero si ninguna de las partes se presenta, la Junta les señalará un término de 48 horas, para que exhiban alegatos por escrito y así poder continuar con el desarrollo normal del procedimiento.

De igual manera las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando éstas se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no haya sido declarada cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, si el actor necesita ofrecer nuevas

---

<sup>29</sup> Buen Lozano, Nestor de. "Derecho Procesal del Trabajo." 12ª. Edición. Ed. Porrúa, México, 2002. p 549.

pruebas, relacionándolas con los hechos desconocidos que se desprenden de la contestación de la demanda, puede solicitar que se suspenda la audiencia para que sea reanudada dentro de los diez días siguientes, a fin de que pueda preparar durante ese plazo, las pruebas referentes a los hechos desconocidos.

Al respecto, es de mencionar que la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, a sido llamada la prueba tras la prueba, constituyéndose como un precepto de suma importancia, porque beneficia al trabajador, amplía la audiencia de garantía a las partes y su derecho de defensa, el cual es indispensable para establecer la verdad mediante el ofrecimiento de cualquier prueba, siempre y cuando tenga relación con las ofrecidas por la parte contraria.

Es de suma importancia que, cuando las partes presenten nuevas pruebas alegando que se relacionan con un hecho desconocido, la Junta tenga extremo cuidado en determinar si es o no un hecho desconocido, porque puede ser una maniobra utilizada por el actor o por su abogado para conseguir mas tiempo.

Para diferir una audiencia, es necesario por lo tanto, que se trate de hechos desconocidos. Es decir, la audiencia se desarrollará en su orden normal, será suspendida, excepto en este momento cuando no han sido ofrecidas y objetadas las pruebas.

Resulta importante que las partes ofrezcan sus pruebas, acompañándolas de todos los elementos necesarios para su desahogo. Entendiendo de antemano, que cada prueba tiene diferentes elementos intrínsecos y materiales, los cuales contarán para su admisión; salvo el caso de la prueba documental en la que basta con que la parte oferente señale los requisitos o características inherentes que constituyen sus elementos necesarios para su desahogo.

Al concluir el ofrecimiento de pruebas, la Junta dictará un acuerdo en el que resolverá de inmediato cuales pruebas admite y cuales desecha. Existen casos, sin embargo en los que se tratan de que ofrecimientos voluminosos pueden requerir un

estudio minucioso. En tal caso, las Juntas deben pasar por alto lo establecido en la ley y dictar un acuerdo, en el que se reservan para mejor análisis la resolución definitiva.

El anterior hecho, suscita el problema tanto jurídico como práctico de saber cuando concluye el ofrecimiento de pruebas. La autoridad está facultada por ley para determinar cuando concluye el ofrecimiento a efecto de proceder dictar la resolución sobre la admisión o desechamiento de pruebas. Cuando una de las partes, deja de comparecer al ofrecimiento de pruebas, puede ofrecerlas más adelante, siempre y cuando la autoridad no haya pronunciado la resolución sobre su admisión o desechamiento. Si todavía no concluye esta etapa, pueden ofrecerse otras pruebas, aún cuando estas no se refieran a hechos supervenientes o tachas a los testigos.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 881 (LFT), al concluir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente admitirá la autoridad las pruebas que se refieren a hechos supervenientes o a tachas de testigos. Asimismo, si las partes están conformes con los hechos, la controversia se refiere a los puntos de derecho y al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, es otorgado a las partes un término para alegatos, posteriormente se procede a dictar el laudo.

#### **4.2 ETAPA DE RECEPCIÓN Y DESAHOGO DE PRUEBAS.**

Cuando la Junta dicta el acuerdo de admisión de las pruebas, señala día y hora para efectuar la etapa de desahogo de las mismas, la cual deberá de celebrarse dentro de los diez días siguientes.

Por su parte la ley pretende desahogar todas las pruebas ofrecidas en una sola audiencia, debemos admitir que esto no es posible, por lo que son desahogadas en varias audiencias. El desahogo de las pruebas en una sola cita, es un objetivo raramente conseguido, porque la mayoría de las juntas tiene un gran volumen de asuntos por

atender, que no les permite lograrlo y la celebración de la etapa probatoria se efectúa después de los diez días siguientes que la ley establece.

De antemano, la Junta deberá tomar las medidas necesarias a efecto de que el día de la audiencia, sean desahogadas todas las pruebas admitidas. Asimismo, ordenara en el mismo auto admisorio de las pruebas que se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad, o para exhibir persona ajena al juicio y que haya sido solicitada por el oferente con los apercibimientos que la ley establece.

La anterior disposición, es difícil que obtenga buenos resultados, debido a que no se puede practicar el principio de celeridad procesal, en virtud de que las Juntas no tienen los medios adecuados para obligar a otras autoridades a que les rindan los informes solicitados o envíen las copias; solamente pueden poner la omisión en conocimiento del superior inmediato del exhortado, o del funcionario que pueda expedir el documento o copia, solicitándole les aplique las sanciones correspondientes.

En caso de que la Junta estime conveniente celebrar varias audiencias, debido a que la naturaleza misma de las pruebas no permite desahogarlas en una sola, señalará en el mismo auto admisorio los días y horas en que se celebraran las audiencias, aunque no sea en el orden en que se efectuó el ofrecimiento, procurando siempre recibir primero las del actor y después las del demandado. En la práctica, este procedimiento no es eficaz, porque muchas veces, se pierden fechas que podrían ser utilizadas para otras diligencias, por lo que las Juntas, no precisamente apegándose a derecho, fijan solamente una fecha y al no concluir el desahogo de pruebas, establecen otra u otra posterior, hasta concluir con las pruebas pendientes.

- a) Primeramente, se deben desahogar las pruebas debidamente preparadas, procurando recibir primero las del actor, después las del demandado y en su caso, aquellas que fueron señaladas para ser desahogadas en esa fecha. No siempre pueden ser recibidas las pruebas debidamente preparadas, ejemplo:

Cuando no comparece un testigo citado, resultando necesario citarlo en una nueva fecha, además de hacerle en su caso efectivas las medidas de apremio.

- b) Después, cuando falte una prueba por desahogar, porque no fue debidamente preparada, será suspendida la audiencia, debiendo la Junta señalar nueva fecha para continuar el desahogo, mientras es preparada adecuadamente; debiendo hacer uso la autoridad de los medios de apremio. La ley exige, que el desahogo sea reanudado en el término de los diez días siguientes.
- c) Y por último, cuando las únicas pruebas que faltan por desahogar, son copias o documentos que fueron solicitados por las partes, la audiencia no será suspendida. En todo caso, la Junta deberá requerir a la autoridad o funcionario omiso, que le remita lo solicitado; si estos no cumplieran con su obligación, será puesto el hecho en conocimiento de su superior jerárquico, para que les aplique las sanciones correspondientes.

Al terminar de desahogar todas las pruebas, en esa misma audiencia, las partes pueden formular sus alegatos. La Junta dictara posteriormente el laudo.

### **4.3 MEDIOS PROBATORIOS EN PARTICULAR.**

La prueba es un medio indispensable, para llevar al ánimo del juzgador, la convicción de que a alguna de las partes le asiste la justicia amparada por la ley. Por ello, es de suma importancia que, el trabajador despedido injustificadamente sepa y pueda estructurar los medios probatorios que va a ofrecer ante la Junta, mediante los cuales acreditará su derecho y obtendrá la razón que le corresponda.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 776, reglamenta los medios probatorios que pueden ser presentados en el procedimiento ordinario laboral. Los cuales, no pueden ser contrarios a la moral y al derecho, contándose entre ellos: la prueba confesional,

documental, testimonial, pericial, de inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general todo aquél medio aportado por los descubrimientos de la ciencia.

**PRUEBA CONFESIONAL:** Se encuentra regulada por el artículo 786 (LFT), estableciendo que cada parte puede solicitar se cite a su contraparte, para que ésta concorra a absolver posiciones. En el caso de personas morales, esta prueba es desahogada por medio de sus representantes legales.

De acuerdo a lo anterior, las partes pueden solicitar se cite a absolver posiciones personalmente a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa, entre ellos se encuentran directores, administradores, gerentes, asimismo se puede pedir se cite a los miembros de la directiva del sindicato cuando los hechos que originaron el conflicto les constan o que por razón de sus funciones los conocen y cuando les son atribuidos en la demanda o contestación.

La Ley Federal del Trabajo, establece la confesión de parte. Esta no puede ser desahogada por su representante. La legislación establece que, debe citarse a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que en caso de no comparecer el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen. Cabe señalar que, las empresas al ser representadas por sus abogados, adquieren ventaja sobre el trabajador, debido a que este último debe desahogar su confesión de forma personalísima, sin estar asistido de su abogado.

En ocasiones el trabajador demanda a los altos funcionarios de la empresa en que laboró, éstos a su vez designan a su abogado para que realicen una transacción con el actor, evitando así, perder su tiempo. Sin embargo, suele suceder que el ejecutivo requerido ya no labora en la empresa, transformándose la prueba confesional en testimonial, denominada "de calidad", siendo requerido el oferente para que proporcione el domicilio donde deba citarse al ex-funcionario, si lo ignora debe poner el hecho en



conocimiento de la Junta y esta requerirá a la empresa para que proporcione el último domicilio que tenga registrado del empleado requerido.

Por su parte, los funcionarios despedidos en condiciones desventajosas, al ser requeridos para declarar, pueden hacerlo en contra de la empresa demandada por motivos de venganza, la Junta deberá tener extremo cuidado al valorizar esa confesión.

La prueba confesional, es desahogada formulando posiciones (preguntas que implican afirmaciones de un hecho), debiendo responder los absolventes de manera afirmativa o negativa. Las respuestas evasivas (no me consta, no me acuerdo, etc..) o la negativa a responder no es válida. Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es aplicada la fórmula sacramental: " Diga usted si es cierto como lo es que...." otorgando solemnidad a la audiencia. Por lo que nosotros como abogados tenemos tiempo para preparar a nuestros representados, recomendándoles usar pocas palabras, si les asiste la duda deben negar los hechos rotundamente; solamente es eficaz esa prueba cuando el confesante citado no comparece y se le tienen por contestadas en sentido afirmativo las posiciones.

Para desahogar la prueba confesional, se deben observar las reglas que establece el artículo 790 (LFT).

- a) Las posiciones, serán presentadas en el mismo momento de la audiencia, por escrito o verbalmente, formuladas libremente pero basadas en los hechos controvertidos; sin ser inútiles o insidiosas.
- b) El absolvente declarará bajo protesta de decir verdad, apercibido de las penas en que incurren los falsos declarantes, sin la asistencia de persona alguna o de su abogado. No podrá valerse de un borrador de respuestas, solamente se le permitirá consultar simples notas o apuntes, siempre y cuando la Junta tenga conocimiento de ellos y decida que le son necesarios para auxiliar su memoria.

- c) Las posiciones formuladas oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva, las elaboradas por escrito se agregaran a los autos, debiendo firmar el articulante y absolvente; previamente estas actuaciones son calificadas por la Junta.

El absolvente, al contestar las posiciones afirmándolas o negándolas, puede agregar explicaciones siempre y cuando sean breves, para evitar llegar al extremo de perjudicar al oferente.

En todo caso, cuando el absolvente se niegue a responder o sus respuestas sean evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte lo apercibirá, teniéndolo por confeso si persiste en su actitud.

- d) Cuando la persona que va a absolver posiciones, resida fuera del lugar donde se encuentra la Junta, ésta libraré un exhorto en sobre cerrado y sellado, el cual contendrá el pliego de posiciones que previamente fue calificado y fotocopiado para ser guardado en secreto.
- e) Cuando la Junta haya sido exhortada para recibir la confesión, lo hará en los términos establecidos por la autoridad solicitante.
- f) Las afirmaciones que contienen la posiciones, formuladas por el articulante, serán reconocidas como confesión expresa y espontánea.
- g) Por último la Ley Federal del Trabajo, considera como confesión expresa y espontánea, las manifestaciones de las partes contenidas en constancias y las actuaciones del juicio, sin necesidad de que previamente sean ofrecidas como prueba.

**PRUEBA DOCUMENTAL:** los artículos 795 y 796 (LFT) reglamentan esta prueba, reconociendo como documentos públicos, los que son efectuados por funcionarios

revestidos de fe pública. La ley les encomienda elaborarlos; expidiéndolos en ejercicio de sus funciones, debiendo ser despachados por las autoridades de la federación de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, los cuales harán fe en el juicio, sin necesidad de legalizarlos.

Por otra parte, son reconocidos como documentos privados, los que reúnen las condiciones previstas en el artículo 796 (LFT), debiendo ser presentados en originales por la parte oferente que los tenga en su poder. Si dichos documentos son objetados en relación a su contenido y forma, serán dejados en autos hasta perfeccionarlos, en caso de no ser objetados, el oferente solicitará la devolución de su original con previa copia certificada en autos. Dicha prueba documental, es desahogada con la sola presentación de los documentos ya mencionados.

En su caso, el cotejo de la copia con su original, procede cuando el documento es copia simple o fotostática, el oferente deberá indicar el lugar donde se encuentra el original, si un tercer extraño lo tiene en su poder será obligado a presentarlo ante la Junta para realizar la compulsas.

Por lo que, cuando un tercero extraño al juicio, presente un documento que resulte impugnado, éste tendrá que ser ratificado por su suscriptor, en su contenido y firma, debiendo ser citado en los términos que establece la fracción VII, artículo 742 (LFT). En tanto la contraparte puede formular preguntas que se relacionen con los hechos contenidos en el documento, debiendo presentar los originales los documentos privados y cuando formen parte del expediente, presentaran copias para ser cotejados en la parte que señalen.

Ahora bien, el suscriptor es considerado, autor del documento privado, debido a que firma o estampa su huella digital al pie del escrito, para que al ser ratificadas obtengan plena fe, excepto cuando el contenido no le sea atribuido a él. Por ello, la suscripción es una forma adecuada para saber quién suscribe el documento.

En tal sentido, las partes tienen la obligación de exhibir los documentos u objetos que ofrecieron como pruebas, para que obren en autos. A su vez, la Junta estará obligada a solicitarlos directamente, cuando se trate de informes o copias que la autoridad deba expedir.

El patrón está obligado a guardar los siguientes documentos, para exhibirlos, cuando en juicio le sean requeridos.

1.- El contrato individual de trabajo, celebrado con cada trabajador, cuando en la empresa no exista contrato colectivo de trabajo o el contrato ley.

2.- Las listas de raya, nóminas del personal, los recibos de pago, cuando estos sean realizados en el centro de trabajo.

3.- Los controles de asistencia, si son realizados en el centro de trabajo.

4.- Los comprobantes de pagos, realizados por los siguientes conceptos: utilidades vacaciones, aguinaldo, primas vacacionales, etc. Los documentos ya mencionados, deben ser guardados durante el tiempo que dure la relación laboral y un año después de que esta concluya.

5.- Los demás documentos que señalen las leyes.

Cabe advertir que, si el patrón no conserva los documentos, se establece la presunción de que el trabajador, dice la verdad en relación a los hechos que expresa en su demanda, salvo que el demandado ofrezca pruebas en contrario.

Ahora bien, si en oficinas públicas se encuentran los documentos, expedientes o piezas, de los cuales una parte solicitó copia o testimonio, la parte contraria también tiene derecho a solicitar lo que crea conveniente de lo solicitado.

Cuando autoridades, terceros o la contraparte, tengan en su poder documentos relacionados con el juicio, esto será motivo suficiente para que estos sean cotejados, mediante solicitud del oferente por conducto del actuario. Si por el contrario, se encuentran fuera del domicilio de la Junta, estando en el supuesto anterior, serán compulsados, cuando así lo solicite el oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad correspondiente.

Como se menciona, en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, deberán ser exhibidos los documentos, para que en su caso sean perfeccionados durante el cotejo.

Resulta importante señalar que, los documentos procedentes del extranjero al ser presentados en juicio, para que tengan plena fe, deberán ser legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares; los cuales, si están escritos en algún idioma extranjero. Deberán ser acompañadas de una traducción. De inmediato, la Junta nombrará de oficio un traductor oficial, para que se presente y ratifique bajo protesta de decir verdad la interpretación que elaborará en un término de cinco días, cuando la Junta lo justifique, este plazo será ampliado.

Ahora bien, si se siguen las reglas establecidas por la ley, la presentación de copias de documentos, hace suponer que existen los originales. Pero, si la exactitud de un escrito es puesta en duda, se debe ordenar el cotejo de las copias con sus originales.

En virtud de lo anterior, la autenticidad del contenido, firma o huella digital de un documento, puede ser objetada. Por lo que, las partes deberán ofrecer pruebas, relacionadas con las objeciones, si éstas son procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas serán recibidas.

Por último, cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, prueban que fueron hechas ante la autoridad que los expidió.

**PRUEBA TESTIMONIAL:** Se encuentra regulada por lo establecido del artículo 813, al 820 (LFT). En ellos se indica que, cada parte debe ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que pretenda probar, aligerando así, el desahogo de esta prueba. El oferente debe indicar, los nombres y domicilios de sus testigos, si tiene algún impedimento para presentarlos directamente, solicitará a la Junta los cite, señalando las causas o motivos que le impidan llevarlos personalmente.

La reforma efectuada a la Ley Federal del Trabajo en 1970, es oportuna al señalar que solamente pueden ser ofrecidos tres testigos en lugar de cinco, por cada hecho controvertido, permitiendo que el procedimiento laboral sea más expedito.

En este orden el oferente ofrecerá esta prueba, acompañándola de un interrogatorio por escrito, para que el testigo lo examine, cuando este radique fuera del domicilio de la Junta, si no lo hiciera la prueba es declarada desierta. Asimismo, el oferente deberá entregar copias a las demás partes; para que en un término de tres días presenten su pliego de preguntas en un sobre cerrado.

Por otra parte, será sometido a juicio de la Junta, si un alto funcionario, puede rendir su declaración como testigo mediante un oficio, contestando por escrito las preguntas y repreguntas que le hayan sido formuladas.

En cuanto a, los testigos que no se presenten a rendir su declaración en fecha y hora señaladas, habiendo sido citados por la Junta, se les apercibirá con ser presentados por medio de la policía.

En tal sentido, para desahogar esta prueba, el oferente presentará a sus testigos, los cuales darán su testimonio a la Junta. Asimismo alguna de las partes, deberá identificarse cuando la otra lo solicite, si no lo pudiera hacer en la misma audiencia, la Junta le otorgara un término de tres días para que lo haga.

De tal manera que, en el orden que fueron ofrecidos los testigos, serán interrogados oralmente, salvo lo que disponga la LFT. En este orden, se les toma protesta, para que se conduzcan con verdad, advirtiéndoles de las penas en que incurrir los falsos testigos, haciéndose constar sus nombres, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar donde trabajan, para posteriormente tomarles su declaración.

Cabe señalar que, la autoridad laboral al tomarle protesta al testigo, le expresará la frase sacramental "Diga si sabe y le consta que".... para que este último se conduzca con verdad, debiéndole hacer de su conocimiento la penalidad en que incurrir los falsos declarantes, manifestándole que si el incurre en ella se hará acreedor a una sanción consistente en prisión o en una multa, según lo establezca el Código Penal.

Debido a que, algunos testimonios en su parte medular coinciden hasta en el mas mínimo detalle, se entiende que los testigos están declarando con absoluta falsedad, en virtud de que no es posible que mas de dos testigos recuerden todo, mas que nada por el tiempo que ha transcurrido hasta el momento que están siendo citados para declarar. Por lo que las Juntas deberán desechar dichos testimonios en su totalidad.

Las partes tendrán que elaborar las preguntas de manera verbal y directa, para que la Junta admita las que efectivamente se relacionan con el asunto que se esta tratando. Al respecto, la Junta antepone como requisito que, las preguntas no hayan sido elaboradas con anterioridad y que no contengan implícitamente la contestación.

En virtud de lo anterior, las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndolas textualmente, los testigos estarán obligados a dar la razón de su dicho, la Junta de antemano se los solicitará, cuando las respuestas no lo contengan.

En primer término, el oferente de la prueba testimonial es interrogado por la Junta, después interrogará a las demás partes, por último cuando lo estime conveniente, interrogará a los testigos. En este orden, cuando el testigo sea enterado de el contenido de su declaración, firmará las hojas al margen, dando fe de este acto el secretario. En

caso contrario, si el testigo no sabe leer ni escribir, imprimirá su huella digital en la hoja correspondiente, después de que el secretario le haya leído su declaración, una vez ratificada, no puede variarse la sustancia de la declaración.

De acuerdo a lo anterior, si el testigo no habla español, la junta le nombrará un interprete, después de que este haya sido protestado en los términos de ley. De igual manera, si el testigo lo solicita, su declaración puede ser escrita en español y en su propio idioma, ya sea por el o por su interprete.

Por su parte, cuando una autoridad haya sido exhortada, la Junta le enviará exhorto para desahogar esta prueba. Conjuntamente, le remitirá el interrogatorio que contiene las preguntas calificadas, indicándole los nombres de las personas que están facultadas para intervenir en la diligencia.

Finalmente al concluir el desahogo de esta prueba, serán formuladas oralmente, las objeciones o tachas a los testigos, para que sean apreciadas posteriormente por la Junta, debiendo recibir las pruebas en otra audiencia de desahogo, para poder objetar de falso a un testigo.

Resulta importante señalar que, si un testigo no comparece a esta audiencia, siendo legalmente citado, se le hace efectivo el apercibimiento decretado. Por lo que, la Junta tomará las medidas necesarias, a efecto de que comparezca a rendir su declaración, el día y hora que les sean señalados.

Cabe mencionar que, si un solo testigo es considerado garantía para esclarecer la verdad, porque no es sospechoso de declarar hechos falsos sobre lo que declaran, puede formar convicción siempre y cuando:

- 1.- Sea la única persona que presencié los hechos.
- 2.- No existen otras pruebas obrando en autos que se opongan a su declaración.



3.- Son garantía de veracidad, circunstancias que concurren en el testigo. Aunque, la Junta niegue valor probatorio la prueba testimonial, cuando el patrón presenta como testigos a sus trabajadores, porque obviamente van a declarar a su favor, siendo una clara injusticia en contra del trabajador.

De acuerdo a lo anterior, la prueba testimonial genera desconfianza, porque "es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos, lo que puede oscilar desde un ejercicio de memoria, tratando de que recuerden juntos los puntos principales que deberán expresar, a un ejercicio de mentira, construyendo una declaración que no este respaldada por su propia experiencia." <sup>30</sup> Es decir, en oraciones los testigos declaran hechos ciertos sin constarles, tomándose falsa su declaración, la parte contraria puede aprovechar el estado de nervios que presenta el falso testigo para atacarlo.

Por lo que, los falsos testigos, presentan las siguientes características:

- Algunos testigos, reaccionan muy seguros de si mismos, mostrando aparente tranquilidad.
- Otros simplemente, declaman y al ser repreguntados se muestran presionados, no pudiendo disimular su nerviosismo.
- Algunos no tienen buena memoria, antes de que se les termine de formular las preguntas, optan por contestar rápidamente, para no olvidar lo que tienen que decir.
- Hay quienes, evidentemente fueron mal preparados, repiten exactamente lo mismo que los demás testigos, siendo esto una prueba palpable de falsedad.

---

<sup>30</sup> Guerrero Euquerio, Manuel, "Derecho Procesal del Trabajo." 2 Pag. 461.

- Por último existen testigos que, solamente se dedican a contestar mediante un si o un no.

Los tipos de testigos mencionados anteriormente, recaen en un principio de desconfianza, de éste se desprenden los siguientes:

**PRINCIPIO DE LA CARGA DE PRESENTACIÓN.** Los testimonios son presentados por cada parte, excepto cuando tengan motivos justificados los invocarán.

**PRINCIPIO DE IDENTIDAD DE TESTIGO.** Al ofrecer la prueba testimonial, se señala el domicilio del testigo, lo cual, permite a la contraria investigar los antecedentes del testigo, para preparar, si así lo desea, su tacha.

Al respecto, las partes pueden pedir al testigo, se identifique ante la Junta, otorgándole ésta última un término de tres días para que lo haga sino se identifica en la misma audiencia. En nuestro país, la identificación mas común, y que presupone mas validez, es la credencial de elector, la cual, si los testigos no la presentan, generan la anulación de la prueba.

**PRINCIPIO DE LA SEPARACIÓN DE LOS TESTIGOS.** Los testigos deben ser separados, cuando uno de ellos haya sido interrogado, para que no se comuniquen entre si, con los abogados y con la parte que a su favor declaran. Dicha comunicación, no puede evitarse, debido a que, los locales que ocupan las Juntas son precarios, los espacios que ocupan los abogados, testigos y peritos, son reducidos, proporcionando que se pierda el control, haciendo presente la protesta de la parte perjudicada.

**PRINCIPIO DE ORALIDAD DEL INTERROGATORIO.** Las preguntas son formuladas oralmente. Cuando, La prueba testimonial es desahogada por exhorto o los testigos son altos funcionarios, las preguntas se formularan por escrito.

**PRINCIPIO DE LA LITERALIDAD DE LA TRANSCRIPCIÓN.** Las preguntas y respuestas se deben hacer constar en autos, escribiéndolas textualmente y unas con otras.

**PRINCIPIO DE LA VERACIDAD.** El objeto de la prueba testimonial, es conocer la verdad. Pero, la autoridad tiene desconfianza, siendo esta justificada, debido a las falsas declaraciones de los testigos. Por ello, al iniciar del desahogo de la prueba, se advierte al testigo de las penas en que incurre al dar falsa declaración, tomándole además, sus datos personales, para localizarlo fácilmente, si fuera el caso.

**PRUEBA PERICIAL:** La Ley Federal del Trabajo, de su artículo 821 al 826, establece las reglas para ofrecer y desahogar esta prueba.

El perito que elabore un dictamen, debe tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte, sobre el cual versara su estudio. Asimismo, debe estar legalmente autorizado, debiendo acreditarlo conforme a la ley, para que pueda dictaminar sobre la profesión o arte invocados.

En este orden, al ofrecer la prueba pericial, se debe indicar la materia sobre la que versará, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes, para darles oportunidad de que formulen preguntas complementarias, las cuales también serán contestadas por el perito.

En tal sentido, primero habrá de calificar la naturaleza de la materia sobre la que va a versar el peritaje, lo anterior a efecto de elaborar el cuestionario a los peritos. Los cuestionarios serán elaborados por los abogados con asesoría de sus peritos. Dicho interrogatorio, contendrá las preguntas que al ser contestadas por los peritos, formarán convicción a los miembros de la Junta, respecto del hecho controvertido.

Por su parte, los peritos serán nombrados por cada parte; en caso necesario, la Junta nombrará un tercer perito. Los peritos que corresponden al trabajador, serán nombrados por la Junta en los siguientes casos:

- 1.- Cuando el trabajador no haya nombrado peritos.
- 2.- El que haya designado, si no compareció a rendir su dictamen.
- 3.- Cuando no esta dentro de sus posibilidades económicas, cubrir sus honorarios puede solicitarlo ante la Junta. El trabajador no esta obligado a comprobar su pobreza, se presume cuando este la invoca.

Ahora bien, para desahogar esta prueba, las partes presentarán sus peritos en la audiencia, sin haberlos designado en la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo los peritos serán protestados para desempeñar su cargo, de acuerdo con lo establecido por la ley, posteriormente rendirán su informe, de acuerdo a los lineamientos de la siguiente frase: a su "Leal Saber y Entender". Esta formula que deja de ser eficaz, cuando los peritos son nombrados por las partes, y la ley no establece apercibimiento alguno, en caso de que rindan un informe infundado; los peritos pueden solicitar una nueva fecha para entregar su informe, alegando alguna causa justificada.

De igual manera, si solo concurre un perito, con él será desahogada la prueba, excepto si la Junta señala una nueva fecha, dictando las medidas necesarias a efecto de hacer comparecer al perito faltante. Ante la comparecencia de los peritos, los miembros que integran la Junta, pueden preguntarles lo que juzguen conveniente.

Como se había señalado, en caso necesario, la Junta puede designar un tercer perito en discordia, cuando se suscitan discrepancias ente los informes rendidos. Dicho perito, tendrá un término de cuarenta y ocho horas, contadas a partir de la notificación de su nombramiento para excusarse, siempre y cuando le asista algunas de las causas

mencionadas en la Ley Federal del Trabajo, siendo calificada dicha causa previamente, de plano por la Junta. En caso de que sea procedente, será nombrado otro perito.

En ocasiones, las Juntas solicitan el apoyo de organismos públicos, que cuentan con los peritos necesarios, debido a que éstas no cuentan, con el personal técnico que pueda desempeñar las funciones periciales. Cabe señalar que, en el caso del D.F., la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, recurre a la PGJDF, solicitándole una terna de peritos, de la cual uno es elegido, para que sea desahogada la prueba pericial.

**INSPECCIÓN:** Esta diligencia es practicada para examinar objetos, documentos y no lugares. En derecho procesal laboral, el examen de lugares corresponde a la prueba pericial. Esta prueba se encuentra regulada por los artículos 827, 828 y 892 (LFT).

En este orden, la parte que ofrezca esta prueba, deberá hacerlo en sentido afirmativo, precisando los hechos o cuestiones que pretenda acreditar. Además, cumplirá los siguientes requisitos:

- Precisaré el objeto material de la inspección.
- Señalaré el lugar donde será practicada.
- Determinaré los periodos que abarcara el examen de documentos y objetos.

Al respecto, la Junta dictará un acuerdo, señalando día y hora para el desahogo de esta prueba. Ahora bien, si los documentos u objetos se encuentran en poder de las partes, en el mismo acuerdo se les apercibirá que de no presentarlos, se tendrán como ciertos los hechos que se pretendan probar. Por otra parte, si lo que va a ser inspeccionado, se encuentra en poder de personas ajenas a juicio, serán apercibidas, de las medidas de apremio procedentes, ya que están obligados a contribuir al esclarecimiento de la verdad, poniendo a disposición de la Junta los documentos u objetos que se encuentran en su poder o pueden comparecer personalmente, cuando sean llamados como testigos.

En este sentido, al efectuar el desahogo de la inspección, serán observadas las reglas que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 228l el cual establece:

- Será practicada por un actuario, en forma y términos que él establezca, pero sujetándose básicamente a lo ordenado por la Junta, constituyéndose éste como simple ejecutor de instrucciones, porque no tiene facultad para resolver alguna cuestión inesperada.
- El actuario pedirá a la parte o a tercero, le ponga a la vista los documentos y objetos a examinar, levantará una acta circunstanciada expresando las condiciones en que se encuentren, con el propósito de causar una impresión personal en la Junta, esta apreciará los objetos y documentos como si hubiera presenciado la diligencia.
- Las partes y sus apoderados pueden comparecer a la diligencia de inspección, formulando las objeciones y observaciones que estimen convenientes; de las cuales, el actuario informará a la Junta, para que esta resuelva lo que considere oportuno, ya que el actuario carece de facultades para hacerlo el mismo.
- Por último, el actuario esta obligado a levantar una acta circunstanciada, legalmente firmada por los que en ella intervinieron, agregándola en el expediente, previa razón en autos de la inspección realizada en libros, lugares y objetos imposibles de trasladar.

La inspección laboral, puede ser practicada por el actuario sobre los bienes muebles o inmuebles por destino (maquinaria incorporada definitivamente a un mueble), cuando el origen del conflicto así lo requiere. Asimismo, la inspección de un medio para producir una prueba acerca de los hechos controvertidos, siendo crítica el percibir directamente el hecho objeto de ella.

**PRUEBA PRESUNCIONAL:** Es un razonamiento lógico, mediante el cual, de un hecho conocido se obtiene otro desconocido, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 830, define presunción como "la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido", clasificándola en dos:

- 1) Presunción legal. Establecida expresamente por la ley.
- 2) Presunción humana. Cuando un hecho es debidamente probado, de él se deduce otro. Estos dos tipos de presunción admiten prueba en contrario.

En tal sentido, el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda. Cuando la ofrezca, tiene la obligación de indicar en que consiste y lo que se acredita con ella.

En realidad la presunción no puede ser considerada una prueba, es un razonamiento lógico que el juez hace valer para valorar las pruebas y dictar la sentencia que pone fin al conflicto, es recomendable que, el juez tome en cuenta las presunciones, aunque las partes no las ofrezcan como medio de prueba.

De acuerdo a lo anterior, ésta prueba es una medida probatoria que el juez por iniciativa propia dispone para mejorar la información puesta en sus manos. En sí, las diligencias que se practiquen por motivo de esta prueba, deberán referirse únicamente a los hechos que se alegaron en la demanda y contestación, debido a que la persona que ofrece una presunción a su favor, debe probar solamente la existencia del hecho sobre el cual la funda.

En la práctica, la presunción es una regla de prueba, su ofrecimiento no es necesario para que el juez la tome en cuenta, debido a que está obligado a valorarla de oficio como un medio demostrativo, siendo la presunción una exigencia inherente al ejercicio de sus funciones. Como consecuencia, la ley no se preocupa de averiguar la verdad, sino que toma por cierto algo que es originado de una situación jurídica. Ejemplo:

acepta la palabra del trabajador cuando éste afirma de la existencia de ciertas condiciones de trabajo, salvo prueba en contrario.

En tal virtud, como abogados acostumbramos usar las presunciones de manera excesiva, convirtiéndola en un simple rito: "ofrezco la presuncional legal y humana en lo que favorezca a mis pretensiones". Por ello, podríamos cuestionarnos si realmente la presuncional es una prueba o no, precisamente porque las Juntas están obligadas a tomar en cuenta todas las actuaciones que obran en el expediente, al momento de dictar el laudo deben realizar los razonamientos lógicos-jurídicos en que lo fundamenta.

**PRUEBA INSTRUMENTAL:** De acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 835 y 836, se define como el conjunto de actuaciones que obran en un expediente, formado con motivo del juicio, teniendo la Junta la obligación de tomar en cuenta las actuaciones que obran en archivo.

Propiamente, no es una prueba. La junta esta obligada a tomar en cuenta a favor de cada parte lo alegado y aquellas circunstancias que se ponen de manifiesto al desahogar las pruebas, por lo que no es necesario ofrecerla.

Ahora bien, como abogados siempre tenemos la costumbre de ofrecerla, "en lo que favorezca a mis pretensiones", sin necesidad de hacerlo, para advertir a la Junta que tome en cuenta todo lo actuado que obra en el expediente, independientemente a que parte le favorezca.

### **SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.**

Actualmente, nuestro derecho procesal admite tres sistemas para valorar las pruebas, los cuales son: sistema libre, legal o tasado y mixto o también llamado de la sana crítica. Doctrinalmente, considerando la naturaleza propia del derecho laboral y la



prevalencia de la verdad material sobre la formal, nuestro sistema procesal laboral adopta el sistema libre de apreciación.

Legalmente, del artículo 841 (LFT) podemos definir que la autoridad laboral asume el sistema libre de apreciación de pruebas. dicho artículo dispone: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a pruebas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Como podemos apreciar, la expresión "a verdad sabida y buena fe guardada", se refiere a la forma de juzgar por quienes deben resolver, lo hacen apegados a su propia impresión de los hechos, valorando cada uno de los medios de prueba presentados por las partes.

Asimismo, la Suprema Corte de la Nación establece jurisprudencia sosteniendo que, la Junta de Conciliación y Arbitraje cuenta con la facultad soberana al apreciar las pruebas, debido a que ninguna otra autoridad puede sustituir su propio criterio, cuando se trata de valorar los hechos.

El sistema de valoración de pruebas que nuestro derecho procesal libre sigue, esta basado en lo establecido por la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual exige un raciocinio lógico, un especial pronunciamiento de las constancias en autos, para que las resoluciones no sean mal infundadas o arbitrarias. Cabe advertir que, las reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, propician que los representantes o funcionarios de las Juntas no tengan libertad para apreciar las pruebas, debiendo observar un formulario, el cual otorga a cada prueba determinado valor.

Considerando que, nuestro derecho procesal laboral al adoptar el sistema libre de apreciación de pruebas, propicia situaciones irregulares al apreciar los hechos. Aunque, formalmente, el trabajador es apoyado de alguna manera por la autoridad laboral, ésta

puede ser corrompida por el patrón, en el sentido de dictar resoluciones a su favor; dejando al trabajador en estado completo de indefensión.

En sí, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al valorar las pruebas rendidas en juicio, debe fundamentar y rendir sus argumentos cuando les concede o niega valor, basándose en nuestra carta magna.

#### 4.4 ALEGATOS.

La Ley Federal del Trabajo vigente, dispone en su fracción IV del artículo 884 que: "Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos". Lo establecido por el anterior artículo, no es una excepción para que sean elaborados por escrito, depende del resultado que arroje la audiencia final. En todo caso, deberán ser formulados oralmente, haciendo constar su contenido en el acta de audiencia respectiva.

Los alegatos, "Son razonamientos verbales o escritos que formulan las partes personalmente, o por medio de sus abogados con el fin de demostrarle al juzgador del derecho que tienen a la justicia. Es decir, dichos alegatos deben ser formulados en relación a las acciones, defensas y excepciones sustentadas en la demanda y contestación, debiendo relacionarse con las pruebas ofrecidas y desahogadas. Recobra importancia esta etapa, cuando las partes plantean argumentos que se reservaron de la demanda o contestación par hacerlo en este momento."<sup>31</sup>

Sin embargo, se presenta un problema cuando esta etapa no concluye, sino con la recepción de un informe, por ejemplo: una copia expedida por una autoridad, el resultado de un exhorto o el de una inspección. Por lo tanto, los alegatos no pueden formularse

---

<sup>31</sup> Porras y López, Armando, "Derecho Procesal del Trabajo." Pag. 293.

oralmente, sino por escrito, otorgando a las partes un término común para alegar, también se puede convocar a las partes a una audiencia, con el único propósito de recibir sus alegatos.

En la práctica, los alegatos no son muy usados, la mayoría de los abogados suelen sustituirlos al margen de la ley con un escrito, el cual va dirigido a los miembros de la Junta. No es una buena práctica, como profesionistas debemos cumplir elaborando los alegatos, en el momento en que la ley lo señala o en el momento en que la Junta lo determine.

#### **4.5 PROYECTO DE RESOLUCIÓN.**

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos o no por las partes, el secretario de acuerdos extendía una certificación, haciendo constar que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar. Posteriormente, el auxiliar, de oficio dictará cerrada la instrucción, procediendo a preparar el proyecto de resolución en forma de laudo, para presentarlo en el término de diez días. En la práctica, la anterior función es encomendada a un auxiliar dictaminador.

El auxiliar, a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo, es la persona ante quien se han efectuado todas las diligencias y conoce todos los pormenores del Juicio.

En el reglamento interior de la Junta Federal, se menciona a un auxiliar dictaminador, éste tenía bajo su responsabilidad la elaboración del proyecto de laudo, siendo ilegal debido a que la ley no fundaba su intervención dentro del procedimiento. Esta situación se ha erradicado conforme a lo establecido en la fracción II del artículo 61 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, reformado en 1981. en el se dispone que corresponde a los auxiliares.... asumir dentro de sus atribuciones legales la intervención en el procedimiento, en los expedientes que les asignen, desde la

etapa conciliatoria hasta la formulación del proyecto de laudo, haciendo efectivo el principio de inmediatez que debe caracterizar el procedimiento laboral.

La Ley Federal del Trabajo menciona el proyecto de laudo, calificándolo de real, precisando su contenido en cinco fracciones.

1.- Contendrá un extracto de la demanda, su réplica, contrarreplica y reconvencción con su contestación (si fuera el caso).

2.- Se señalarán los hechos controvertidos.

3.- Se elaborará una redacción de las pruebas admitidas y desahogadas, que fueron apreciadas en la conciencia de la Junta, anotando los hechos considerados y probados.

4.- Se anotarán las consideraciones fundadas y motivadas, derivadas de lo alegado y probado.

5.- Se especificarán los puntos resolutivos.

En la práctica, los auxiliares dictaminadores están en contacto constante con los presidentes de las Juntas, a efecto de que el proyecto de resolución refleje el parecer de la autoridad laboral. Esta acción no es obligatoria, pero sí recomendable, debido a que, el presidente de la Junta puede estar en contra del proyecto de resolución emitiendo un voto particular.

De lo anteriormente dicho podemos enumerar dos situaciones:

1.- La autoridad laboral tiene una actitud positiva al practicar el principio de inmediatez, designando al auxiliar que se encargará de formular el proyecto de resolución, después de transcurrido el término para presentar alegatos y declarará cerrada la

instrucción. Dicho auxiliar, conoció todo el desarrollo del procedimiento, pudiendo emitir una opinión apegada a la verdad material, pero en la práctica, el principio de inmediatez no se cumple, debido a que son personas ajenas al proceso quienes tienen a su cargo la elaboración de proyecto de laudo.

2.- Desde un punto de vista práctico, podemos comparar el proyecto de resolución con el laudo, los requisitos que ambos deben contener son los mismos, solo en algunas ocasiones, el primero de ellos, es el acto culminante del procedimiento.

Una vez formulado el proyecto de laudo, será entregado copia del mismo a cada uno de los miembros de la Junta, éstos a su vez podrán solicitar dentro de los cinco días hábiles siguientes de haberlo recibido sean practicadas las diligencias que por causas no imputables a las partes, no se llevaron a cabo o cualquier otra diligencia que estimen conveniente para esclarecer la verdad, estando obligada la Junta a señalar día y hora para su desahogo, mediante citatorio girado a las partes dentro de un término de ocho días.

Si por omisión de la Junta, por causas no imputables a cualquiera de las partes, fueron dejadas pruebas sin desahogar, que oportunamente fueron ofrecidas y admitidas, la Junta dispondrá lo necesario para recibir las, aunque puede estimar inútil su desahogo, porque otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretende acreditar con la prueba pendiente.

En realidad, la anterior disposición precisa que la intervención de los representantes legales debe ayudar a esclarecer las dudas derivadas de pruebas no precisas, sin propiciar la apertura ilimitada de una nueva etapa probatoria, en la cual se reciban pruebas de lo que previamente se sabe ha concluido.

Cuando ha concluido el término concedido a los integrantes de la Junta o una vez efectuada las diligencias solicitadas, como las que no se practicaron por causas ajenas a las partes, el presidente de la Junta procederá a citar a los miembros de la misma a una audiencia, para que discutan y voten el dictamen, debiendo realizar este acto dentro de los

diez días siguientes después de que haya concluido el término fijado para recibir y desahogar las diligencias respectivas.

Respecto a lo anterior, el artículo 888 (LFT), establece los términos para discutir y votar el proyecto de laudo. Desarrollándose la sesión correspondiente a la Junta de la siguiente manera:

- Se da lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y a las observaciones formuladas por las partes.,
- El presidente de la Junta, pone a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas, y
- Terminada la discusión, se procede a la votación y el presidente declarará el resultado.

Desde un punto de vista prácticamente jurídico, en la audiencia anterior se decide la controversia, debido a que es sometido a discusión y votación el proyecto de resolución presentado, éste puede correr tres riesgos: puede ser aceptado, rechazado y puede ser aceptado y rechazado en partes. Asimismo, en esta audiencia, los miembros de la Junta ejercitan su derecho al voto, siendo los únicos que pueden votar el laudo, llegando a tomar una decisión por unanimidad o por mayoría.

Una vez votado el proyecto de laudo, no se puede cambiar su contenido. Lo anterior en virtud de que, la ley federal del trabajo establece una sola votación, para con ello terminar el procedimiento y puedan proceder las autoridades laborales a engrosar el laudo.

En caso de ser aprobado el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, será elevado a la categoría de laudo, debiendo ser firmado de inmediato por los miembros de la Junta. Si por el contrario, el proyecto de resolución sufre modificaciones o adiciones,

se ordenará al secretario que redacte de inmediato el laudo de acuerdo a lo aprobado, haciendo constar en el acta el resultado, de acuerdo en lo establecido en el artículo 889 (LFT).

Es decir, el secretario de acuerdos procede a redactar el laudo, basándose en lo aprobado, tomando en cuenta el dictamen, los votos particulares, siendo de suma importancia tomar en cuenta los puntos de vista de los miembros de la Junta, dándoles forma en el laudo, anexando los resultados, considerando y puntos resolutiveos, este acto es denominado engrosé de laudo, su falta establece la inexistencia del laudo por más escritos que se anexen al proyecto inicial.

El engrosé del laudo se perfecciona con las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, las cuales son recabadas por el secretario, para después turnar el expediente al actuario, este se encargará de notificar personalmente el resultado del laudo a las partes.

Por último el artículo 891 (LFT) dispone: si la Junta lo cree conveniente, puede imponer en el laudo una multa de hasta siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta, a alguna de las partes o a sus representantes, cuando considere que estos actuaron con dolo o mala fe. La cuantía que establece el anterior precepto es mínima, lo que no parece una buena medida, para que las partes se preocupen por actuar con buena o mala fe, con dolo o sin el, en realidad su aplicación no se presenta.

Es de suma importancia, procurar que la intervención de los representantes legales conduzca a aclarar las dudas de las pruebas que carecen de precisión y no a la apertura de una nueva etapa probatoria, en la cual se reciben pruebas que reafirmen lo que ya se sabe. Por ello, si la Junta omite por causas no imputables a las partes, desahogar pruebas, que fueron ofrecidas y admitidas en el momento oportuno, debe acordar para recibirlas, aunque en ocasiones estime innecesario su desahogo, debido a que otras

pruebas ya le otorgaron el conocimiento de la verdad del mismo hechos que se pretende probar con la prueba pendiente.

#### 4.6 EL LAUDO, EFECTOS Y EJECUCIÓN.

**EL LAUDO.** Para el autor Tena Suck, Rafael, El término laudo, voz verbal de, *audare*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza, luego en la edad media, recibió otros significados, "fallar como árbitro". En nuestros días sentencia y laudo; en materia del trabajo se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por tanto, laudo es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

Los diccionarios jurídicos señalan que: Laudo es el acto jurídico que pone fin al procedimiento ordinario laboral, elaborado por los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje, aplicando la Ley Federal de Trabajo a determinado conflicto laboral.

El ilustre J. Jesús Castorena, dice que "El laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las Juntas acerca sostenida entre las partes, la palabra laudo se reservó siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los arbitros".

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el laudo tiene el carácter de sentencia definitiva.

No es aventurado el estimar que "los laudos son verdaderas sentencias, sobre todo a partir de la reforma procesal de 1980 que en el texto del artículo 841 incorporó la



obligación, a cumplirse en el laudo, de expresar los motivos y fundamentos en que se apoyen".<sup>32</sup>

Cabe advertir que, aun estado dictado el laudo, puede aun suscitarse la conciliación entre las partes, las juntas tienen la obligación de intentarla. Es valido para la autoridad laboral que, el trabajador haya recibido algunas cantidades a cuenta del resultado del laudo, otorgando un pago definitivo al momento de su cumplimentación.

Con relación a lo que encierra el término laudo, el experto Néstor de Buen Lozano señala que: la palabra laudo se conserva, sin embargo, por una tradición social intentando destacar la función social que incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la Junta de Conciliación y arbitraje.

Considero que, en realidad la palabra laudo y sentencia son sinónimos, pero en la práctica, la primera de ellas es un término que exclusivamente es empleado en el derecho laboral, definiéndose como el acto culminante del procedimiento ordinario laboral, como forma normal de terminar los conflictos laborales. En si, los términos mencionados, tienen el mismo significado, solamente los diferencia su uso en determinada rama del derecho.

Al concluir el término para formular alegatos o formulados éstos, termina la fase de instrucción mediante la declaración correspondiente, "se habrá la fase más importante del procedimiento. En ella, se suscita el fallo que pone fin al Juicio que, en materia laboral recibe el nombre de laudo."<sup>33</sup> Los requisitos que debe contener, los precisa el artículo 840 (LFT):

- Lugar fecha y Junta que lo pronuncia,

---

<sup>32</sup> Buen Lozano, Néstor de. "Derecho procesal del Trabajo." 12ª Edición. Ed. Porrúa, México 2002. pag. 518.

<sup>33</sup> Cordova Romero, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo." Pag. 82.

- Nombres y domicilio de las partes,
- Un extracto de la demanda y su contestación que contendrá clara y concisamente las peticiones de las partes los hechos controvertidos,
- Enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas la Junta realizó,
- Extracto de los alegatos,
- Razones de equidad, jurisprudencia y doctrina que sirvió de fundamento,
- Puntos resolutivos.

Legalmente el laudo, debe contener las siguientes características: claridad precisión y congruencia con la demanda, contestación y demás prestaciones requeridas por el actor.

**EFFECTOS PRODUCIDOS POR EL LAUDO.** Al ser considerado, el laudo como verdad legal o sentencia final, que no admite la interposición de recurso alguno, se constituye como una institución de orden público, que esta por encima de los intereses privados, produciendo los tres grandes efectos jurídicos:

**COSA JUZGADA.** Al engrosare el laudo al expediente, después de publicarlo se da por entendido que ha sido ejecutado, debido a que no hay un procedimiento previo de aprobación, establecido por la ley.

**ACCIÓN JUDICIAL.** Después de notificar el resultado del laudo a las partes, éstas deben cumplirlo voluntariamente, en un término de 72 horas. Transcurrido el plazo mencionado, si no se ha cumplimentado el laudo, la parte que perdió el juicio, puede ser obligada a cumplirlo.

Si la Junta dicto el laudo en sentido favorable al trabajador, el patrón estará obligado a reinstalarlo en el empleo o a otorgarle la indemnización correspondiente, según sea el caso. Si el patrón conserva su estabilidad en el empleo, obtiene firmeza y seguridad en su subsistencia, debido a que el laudo cumplió una función directa e inmediata de resarcirle en los perjuicios que le fueron provocados al ser despedido injustificadamente.

En virtud a lo anterior, si a una de las partes le es favorable el resultado del laudo, puede hacerlo efectivo, mediante la facultad de acción judicial, debido a que el laudo es considerado un documento que hace las veces de un título ejecutivo. En consecuencia, la autoridad no puede actuar de oficio, para hacer cumplir el resultado de laudo es necesaria la instancia de la parte interesada.

**COSTAS.** En el derecho procesal laboral, no existen las costas, cada parte esta obligada a cubrir los gastos que el juicio le origine. En la mayoría de casos, en los conflictos obrero-patronales, el trabajador es quien carece de recursos económicos para sustentar el pago de los gastos que el juicio le ocasiona.

**PRINCIPIOS APLICABLES A LA EJECUCIÓN DEL LAUDO.** El laudo carece de un procedimiento de reconocimiento, que pueda declararlo ejecutado. De esta manera, al ser publicado es considerado cosa juzgada, con todos los efectos legales, comenzando a contar el término par su ejecución.

A la ejecución del laudo ,son aplicables los siguientes principios:

**1.- La distinción entre cumplimiento voluntario y cumplimiento forzoso.** Al ser notificadas personalmente las partes, del resultado del laudo, comienza a correr el término de 72 horas, para que el laudo sea cumplido voluntariamente. Al respecto, el artículo 950 (LFT) señala que transcurrido el término señalado por el artículo 945 (LFT), el presidente de la Junta a petición de parte que gano el juicio, dictará un auto de requerimiento y

embargo, otorgando así una obligación para la parte que perdió y un derecho para la que gana.

Por otra parte, las autoridades laborales adoptan un criterio formalista, al sostener que el término de 72 horas que señala el artículo 950 (LFT), no incluye los días inhábiles. En este caso, podríamos aplicar el principio general del derecho que dice "Donde la ley no distingue, el particular ni la autoridad tienen por qué distinguir". Debido a que, el artículo 734 (LFT) dispone: que en ningún término se contarán los días en que no puedan tener actuaciones la Junta, excepto que la ley disponga otra cosa.

**2.- El último periodo del procedimiento ordinario laboral lo constituye la vía coactiva o ejecución forzosa.** Cuando el demandado no cumple voluntariamente, es realizada la ejecución, mediante un procedimiento que satisfaga los intereses de la parte ganadora.

El laudo es el último periodo definitivo del procedimiento ordinario laboral, lleva implícita alguna condena, que para su ejecución requiere la petición de la parte interesada cuando su contraparte no cumple voluntariamente. En consecuencia, el estado, mediante el uso de la fuerza pública y de vías de apremio obliga a cumplir el laudo.

**3.- La petición de la parte interesada para ejecutar el laudo.** Para que se haga cumplir la condena establecida en el laudo, la parte que gana el juicio debe provocar la actividad de la autoridad, debido a que esta última no puede intervenir de oficio.

**4.- Principio de eficacia.** Se desprende del artículo 940 (LFT), se exige a la autoridad la ejecución del laudo, lo más pronta y expeditamente posible, debido a que están en juego los derechos del trabajador, los cuales son inaplazables. Los presidentes de las Juntas de Conciliación deben ejecutar los laudos dictando las medidas necesarias para llevar a cabo la ejecución, de manera rápida y expedita.

Artículo 951. fracción IV (LFT). Son conferidas amplias facultades al ejecutor, para que éste haga efectivo el crédito. Es decir, se le faculta para que en caso necesario haga

uso de la fuerza pública e inclusive pueda romper las cerraduras del local, en el cual se va a practicar la diligencia.

Artículo 954. (LFT). El actuario tomará en cuenta lo expuesto por las partes, para determinar los bienes que serán objeto del embargo, prefiriendo los que sean de fácil realización.

Artículo 956 (LFT). Si los bienes del embargados son dinero o créditos realizables en el acto, se pagará de inmediato al acreedor.

#### **5.- Principio de humanidad o de respeto a las necesidades primordiales del deudor.**

El artículo 952 (LFT), menciona los bienes del deudor que son exceptuados de embargo, de acuerdo a condiciones particulares que son tomadas en cuenta por la ley, siendo las siguientes:

- A) Bienes que constituyan su patrimonio familiar.
- B) Los bienes que pertenezcan a su casa habitación, si estos son de uso indispensable.
- C) La maquinaria, instrumentos útiles y animales de su empresa o establecimiento, si estos son indispensables para que pueda llevar a cabo sus actividades. Sin embargo, la empresa o establecimiento pueden ser embargados.
- D) Las cosechas, antes de ser recogidas, pueden ser embargadas, pero no los derechos sobre las siembras.
- E) Los caballos, armas pertenecientes a militares en servicio activo, que le sean indispensables para el mismo, de acuerdo a lo establecido en las leyes.

F) El derecho de usufructo, pero no el derecho de éste.

G) Los derechos de uso y de habitación.

H) Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo a cuyo favor estén constituidas.

**6.- La ejecución puede ser a título singular o a título universal.** Solamente, la ejecución puede recaer sobre un bien o un universo de bienes, de acuerdo con lo establecido por el artículo 964 (LFT), puede ser embargada una empresa, considerada como una unidad económica.

Por lo tanto, surge un grave problema cuando la empresa embargada, resulta insuficiente para cubrir el crédito, la ley no establece nada al respecto, para solucionar el conflicto. Por ello, de acuerdo a lo establecido en la fracción II del artículo 964 (LFT), la autoridad laboral tiene facultad jurídica para solucionar este tipo de problemas, cuando se lleguen a presentar, si el depositario considera que lo administrado por él, no es conveniente y puede perjudicar los derechos del embargante. Pondrá el hecho en conocimiento del presidente ejecutor, éste después de escuchar a las partes, resolverá lo que considere pertinente.

En virtud de lo anterior, el presidente de la Junta puede cambiar la naturaleza del embargo, en grado de intervención, a secuestro liso y llano, con el fin de someter los bienes de la negociación al remate en subasta pública.

**7.- Respecto a los derechos de terceros.** Este principio se deriva del artículo 943 (LFT), textualmente dice: "si al cumplimentar un exhorto se opone un tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá el cumplimiento del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que despacho ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse, otorgada la fianza,

se devolvería el exhorto al presidente exhortante". Es decir, si un tercero extraño otorga fianza suficiente, puede oponerse y suspender el remate, porque el artículo 943 (LFT), considera que se produce el levantamiento del embargo, una vez que este es realizado. Al suspenderse el acto de embargo, se está concediendo un derecho más al tercero extraño, pero al otorgar fianza suficiente sufre un perjuicio económico, siendo mínimo en comparación al beneficio recibido.

**8.- Principio de seguridad.** Si al ejecutar el laudo, es entregada una suma de dinero o se le cumple un derecho al trabajador, el presidente de la Junta cuidará que le sean otorgados personalmente al trabajador. Por lo que, se exige comparezca personalmente, la persona que gana el juicio, para hacerle entrega de dinero, evitando así que los abogados efectúen actos irregulares en contra de los trabajadores.

**EJECUCIÓN FORZOSA DEL LAUDO.** Los laudos deben ser cumplidos dentro de las setenta y dos horas siguientes, después de que su notificación haya surtido efectos. Por ello, si el demandado no cumple dentro del término establecido, el actor puede solicitar se lleve a cabo el procedimiento de ejecución forzosa del laudo, ante el Presidente de la Junta que lo pronunció.

Cuando el patrón condenado tiene su domicilio fuera del lugar de residencia de la Junta que dictó el laudo, el presidente de la misma enviará un exhorto al presidente de la Junta de la jurisdicción de su domicilio, comisionándolo para la ejecución forzosa, autorizándolo para hacer uso de los medios de apremio, en caso de que el patrón se oponga a la diligencia de ejecución.

El procedimiento de ejecución forzosa, se efectúa mediante los tres siguientes pasos:

A) Requerimiento de pago, B) De embargo y C) De remate.

El artículo 951 (LFT) establecen las normas que rigen el requerimiento de embargo y de pago, éste será practicado en el domicilio donde fueron prestados los servicios por parte del trabajador, en el nuevo domicilio del deudor, en la oficina o establecimiento y en el lugar que señaló el actuario en el acta de notificación. De igual manera, si estuviera ausente el deudor, la diligencia será practicada con cualquier persona que este presente, el actuario requerirá el pago a dicha persona, si no lo efectúa procederá a embargar; en caso necesario sin previa autorización el actuario puede solicitar el auxilio de la fuerza pública, romper la cerradura del lugar donde va a ser practicada la diligencia.

Si al practicar la diligencia de embargo, nadie está presente, el actuario de todas formas, realizará el embargo, estableciendo una copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del lugar donde fue practicada la diligencia.

Asimismo, el actuario bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios que garanticen el monto de la condena, de los intereses, de los gastos de ejecución, la mencionada diligencia no puede ser suspendida, el actuario de inmediato resolverá los problemas que se presenten.

El actuario, tomará en cuenta lo expuesto por las partes, para determinar los bienes objeto del embargo, escogiendo los de mas fácil realización. Dicha autoridad deberá donde la parte que gana el juicio le indique, debido que ahí se encuentran los bienes; si el embargo recae sobre los bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practicará la diligencia.

Cabe señalar que, si los bienes embargados son dinero o créditos realizables en el acto, el actuario realizará el embargo, poniéndolos a disposición del presidente de la Junta, este resolverá de inmediato sobre le pago a la parte ganadora. Si los bienes embargados son muebles, serán depositados con la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que gana, informando a la Junta el lugar del depósito; la parte ganadora puede solicitar posteriormente el cambio de depositario.



Por otra parte, si os bienes embargados son frutos o productos, será notificado el deudor, para que efectúe el pago del importe, apercibido en caso de incumplimiento.

Por último si los bienes embargados son inmuebles, dentro de las veinticuatro horas siguientes, se ordenará su inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Si el embargo recae en una finca urbana y en sus productos, o solamente sobre estos últimos, el depositario tendrá carácter de administrador, con las obligaciones y facultades que le otorgue el artículo 964 (LFT).

Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, el depositario tendrá carácter de interventor, con cargo a la caja, estando obligado a cumplir las normas señaladas en el artículo 964 (LFT).

Concluidas las fases de requerimiento de pago y embargo, se procederá a efectuar la tercer fase, consistente en el remate de bienes, conforme a las reglas establecidas del artículo 962 al 975 (LFT).

Una vez que se terminó de estudiar lo relacionado al juicio ordinario laboral, en nuestro quinto y último capítulo se expondrán las propuestas para mejorar la etapa de conciliación y las propuestas para la modificación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, dando así conclusión a este trabajo de investigación.

## CAPITULO QUINTO

### PERFECCIONAMIENTO DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL, EN LA DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

#### 5.1 PROPUESTA DE MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Una de las propuestas, que se establecen en este trabajo de investigación, es la modificación al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su antepenúltimo párrafo. Dicho artículo actualmente señala:

**ARTICULO 47.** *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de*

- rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;*
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;*
  - III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar donde se desempeñe el trabajo;*
  - IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
  - V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*
  - VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que se habla en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;*
  - VII. Comprometer el trabajador, por su negligencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;*
  - VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;*
  - IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
  - X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.*
  - XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;*

- XII. *Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;*
- XIII. *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;*
- XIV. *La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y*
- XV. *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*

***El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.***

*El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.*

*La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.*

Como se puede observar el párrafo en comento establece:

**"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".**

Esto en la práctica no es muy frecuente, puesto que la mayoría de los patrones despide a sus trabajadores sin darles el aviso de rescisión respectivo, y al momento de ser demandado, el patrón argumenta que el trabajador se negó a recibirlo ó falsamente declara que el si le entrego al trabajador el aviso correspondiente.

Por tal motivo se propone que el aviso de rescisión laboral se presente solamente ante la Junta respectiva, para que esta sea la única que notifique al trabajador de su despido, para que exista la certeza de que se entregó el aviso correspondiente o en su caso se tenga el antecedente real de que el trabajador se negó a recibirlo, y de esta forma no dejar en estado de indefensión al trabajador, al momento de que este intente acción alguna.

Entonces, el párrafo propuesto quedaría de la siguiente forma:

**“El patrón deberá dar al trabajador, aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, por medio de la Junta respectiva”.**

En tal sentido el artículo completo con la reforma propuesta quedaría de la siguiente forma:

**ARTICULO 47.** *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;*
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;*
- III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar donde se desempeñe el trabajo;*

- IV. *Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
- V. *Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*
- VI. *Ocasionar el trabajador los perjuicios de que se habla en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;*
- VII. *Comprometer el trabajador, por su negligencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;*
- VIII. *Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;*
- IX. *Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*
- X. *Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.*
- XI. *Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;*
- XII. *Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;*
- XIII. *Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;*
- XIV. *La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y*

XV. *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*

***"El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, por medio de la Junta respectiva."***

*El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.*

*La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.*

La idea en esencia, es que de esta forma existiría un antecedente del cumplimiento de esta obligación por parte de los patrones, y no solamente su manifestación de que ellos entregaron el aviso y el trabajador no accedió a recibirlo.

Es común que a los trabajadores les sea difícil probar que su despido es injustificado, esto es aún más complicado cuando el patrón despide al trabajador teniendo especial cuidado de que no se encuentren presentes testigos que mas adelante puedan declarar en su contra, manifestando como cierto el despido.

En ocasiones el patrón al contestar la demanda por despido injustificado, niega los hechos e invoca el abandono de trabajo, o alguna otra causa justificada para dar por terminada la relación laboral, dejándole al trabajador la penosa tarea de demostrar que fue despedido de forma verbal por su patrón, y que en ningún momento se le dio algún aviso de rescisión laboral.

Hay que tener en cuenta, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, párrafo último señala: "La falta de aviso al trabajador o a la Junta, bastará para considerar que el despido es injustificado".

Este precepto en la práctica no es muy conocido por la clase trabajadora, ya que muy pocos saben que el hecho de que no se les entregue un aviso de rescisión laboral al momento de ser despedidos, bastará para acreditar que su despido fue injustificado al momento de intentar acción alguna en contra de la persona o empresa a la cual prestaban su fuerza laboral.

## **5.2 PROPUESTA DE MEJORAS AL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN.**

Varios autores, han caracterizado a nuestro derecho laboral como humanitario, debido precisamente al quehacer conciliatorio, para resolver los conflictos obrero patronales. La figura de la conciliación, practica, teórica y legalmente, se constituye como presupuesto procesal necesario e indispensable, que debe intentarse antes de integrar y desarrollarse la relación jurídico procesal.

Anteriormente, la conciliación era intentada previamente ante una "Junta Regional de Conciliación". Las reglas del arbitraje, de manera especial contemplaban dos alternativas: la etapa conciliatoria que lograría ser debidamente desahogada y así obtener un acuerdo entre las partes, o bien podría suscitarse una conciliación frustrada, estando obligada la Junta Federal a citar a las partes a una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndolas a que en caso de incomparecencia por parte del demandado se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario., después eran citadas las partes a una audiencia de pruebas y alegatos, pudiendo celebrarse esta aún sin la presencia de las partes, al final de esto la Junta Federal citaba a las mismas para oír resolución.

Como se advierte, la figura de la conciliación es quizá la más importante que contempla nuestro derecho procesal laboral. No exagerando al afirmar que la función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar en armonía las relaciones obrero-patronales.



Debemos aceptar que, si bien la conciliación no es una forma muy común de terminar los conflictos obrero-patronales, como figura inherente al litigio, las partes la requieren con frecuencia.

Por lo antes dicho, no podemos negar que la conciliación es una figura necesaria e imprescindible, para solucionar todo tipo de conflictos laborales, proveyendo así la conformidad social que se busca y logrando una medida económica y política.

A pesar, de que la conciliación es una figura jurídica de vital importancia, en la práctica es confinada a un segundo término, transformándola solo en un acto formal en los conflictos individuales. Sin embargo en el ámbito colectivo las autoridades actúan ineludiblemente para solucionar los conflictos mediante la conciliación.

Aunque las audiencias de conciliación deben ser realizadas por el personal de las Juntas, en ocasiones, son los presidentes de las mismas quienes las llevan a cabo, distrayéndose de sus funciones para efectuar la conciliación. Esta actividad, no sería controvertida si solucionara los conflictos, pero debemos percatarnos que con el tiempo, el presidente de la Junta perjudica sus propias actividades, ocasionándole así, un importante rezago en los expedientes de que este conoce.

Uno de los motivos de que la conciliación no sea tan eficaz, es el hecho de que las Juntas tienen una gran carga de trabajo que les impide poder realizar la conciliación con mayor éxito. A fin de alcanzar la conciliación, las Juntas deberían contar con personal de apoyo, bien capacitado para que como intermediario llevara a cabo pláticas y así persuadir a las partes de llegar a un acuerdo y conseguir terminar el conflicto mediante la conciliación.

Al litigar frecuentemente, queda al descubierto que la conciliación, la mayoría de las veces es tomada como un simple trámite, a lo que sugeriría que para que esta figura tuviese mayor eficacia y vigencia, se crearan funcionarios especializados llamados

**“Conciliadores Especiales”** estos profesionistas serían los exclusivos encargados de llevar a cabo una conciliación entre las partes.

Para que la conciliación pueda tener plena vigencia, propongo se tomen las siguientes medidas:

La autoridad laboral, basándose en las partidas presupuestales destinadas a sostener las juntas, podría contemplar la necesidad de crear los funcionarios necesarios “Conciliadores Especiales”, estos se dedicarían exclusivamente a conciliar los intereses de las partes. Es decir, ese “Conciliador Especial”, con una debida preparación podría influir en las partes, para que establezcan un arreglo, sin perjudicar a ninguna de ellas, constituyéndose la figura jurídica de la conciliación como una de las más importantes.

Resulta indispensable capacitar a los funcionarios que actualmente en las Juntas practican la conciliación. Para ello, sería conveniente crear una institución, la cual estaría encargada de formar a los funcionarios “conciliadores especiales” y capacitar a los ya existentes, debido a que la ley contempla de manera importante la etapa conciliatoria. Los resultados obtenidos hasta ahora no son satisfactorios, esto como consecuencia de la mala o nula preparación que los funcionarios conciliadores reciben, quienes no exhortan adecuadamente a las partes, para que estas establezcan un acuerdo.

Por último, sería muy importante establecer pláticas conciliatorias previas a la audiencia inicial. Lo anterior coadyuvaría a que en muchos casos se convenciera a las partes de los grandes beneficios de un pronto arreglo mediante la conciliación.

Mi última propuesta, también encaminada a mejorar el procedimiento de conciliación, sería la modificación del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción VI, dicho artículo a la letra dice:

**ARTICULO 876.** *La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:  
Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;*

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

*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;*

*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;*

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

***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.***

A fin de lograr un mayor éxito en la conciliación, yo creo que es necesario obligar de cierta forma a las partes a comparecer en esta audiencia, ya que si la Junta señaló el día y fecha para llevar a cabo la audiencia de conciliación, lo menos que pueden hacer las partes es asistir e intentar un arreglo que a todos beneficiaría.

La fracción antes señalada, imprimiéndole obligatoriedad a las partes para lograr su asistencia, quedaría así: de la siguiente forma:

**“De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les apercibirá de acuerdo a la ley, teniendo que presentarse a una nueva fecha que la Junta señale para llevar a cabo esta etapa.”**

De tal forma el artículo completo anexándole la modificación a su última fracción, quedaría de la siguiente forma:

**ARTICULO 876.** *La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:*

*I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;*

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

*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;*

*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;*

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

***De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les apercibirá de acuerdo a la ley, teniendo que presentarse a una nueva fecha que la junta señale para llevar a cabo esta etapa.”***

De esta forma se trata de lograr una mayor asistencia en esta etapa, y por consiguiente lograr que un mayor número de asuntos sean resueltos por medio de esta figura jurídica, que entre otros beneficios que ya se han expuesto, serviría para no saturar de tanta carga de trabajo a las Juntas correspondientes.

Como se puede observar a lo largo de este capítulo, mi intención no es el polemizar si la ley es o no adecuada en su aplicación; sino muy al contrario mi deseo es proponer algunas modificaciones que a mi parecer serían de gran ayuda para una mejor aplicación de la justicia, sobre todo en la práctica, que es donde sobresalen estos casos, asuntos que la mayoría de las veces perjudican a la clase social más desprotegida económica y laboralmente hablando, que es el trabajador.

De la misma forma, es siempre sano el estudiar la ley y proponer las modificaciones, a fin de que los órganos facultados para modificarla tomen en cuenta nuestras ideas, para así evitar se generen injusticias entre las partes en el proceso.

Este trabajo de investigación, así como otros muchos sirve para proponer ideas de las medidas que se pueden tomar para poner al día nuestra legislación, manteniéndola actual, acorde a la época y los cambios que se están suscitando en nuestro país.

## **CONCLUSIONES.**

**PRIMERA.-** La reforma efectuada a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 47 último párrafo que entró en vigor el 1º de Mayo de 1980, constituye un avance trascendental del derecho procesal laboral consagrado en el artículo 123 Constitucional.

**SEGUNDA.-** Es de suma importancia, el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer la forma y efectos que debe contener el aviso de rescisión laboral; evitando así que los trabajadores sean víctimas de la inseguridad jurídica, al ser despedidos injustificadamente. En virtud de que, el patrón, la mayoría de la veces despide al trabajador sin entregarle el aviso de rescisión laboral.

**TERCERA.-** En la realidad, la ignorancia de la ley por parte de los trabajadores es muy frecuente ya que muy pocos saben que al ser despedidos, el patrón les tiene que entregar un aviso de rescisión laboral, y que el simple hecho de que no se les entregue dicho aviso es suficiente para determinar que el despido fue injustificado.

**CUARTA.-** Durante el desarrollo de este trabajo de investigación se aprecia que, la conciliación y el arbitraje son las dos vías existentes en nuestro derecho procesal laboral, para solucionar los conflictos obrero patronales. Mediante la conciliación, la autoridad actúa con carácter de amigable componedor para establecer un arreglo. Por medio del

arbitraje, el órgano jurisdiccional laboral conocerá y decidirá el fondo del asunto, dictando posteriormente el laudo.

**QUINTA.-** Es indiscutible que, las demandas presentadas por despido injustificado predominan en los juicios laborales, saturando de manera excesiva la carga de trabajo de las juntas. Los trabajadores, la mayoría de las veces, reclaman el pago de la indemnización constitucional; en menor porcentaje solicitan la reinstalación, defendiendo así su dignidad debido a que en la empresa donde laboraron probablemente fueron maltratados o injuriados.

**SEXTA.-** No cabe duda que, el lograr una pronta conciliación entre las partes, trae consigo múltiples beneficios, tales como el no correr riesgos al no obtener ninguna de sus pretensiones en el juicio y el ahorro de tiempo al dejar de litigar un juicio en ocasiones puede resultar muy largo. Aunque el beneficio de la conciliación recae directamente a las partes, la Junta también resulta beneficiada, esto es al no seguir ventilando un asunto más y por consiguiente no saturarse en su carga de trabajo.

**SEPTIMA.-** Sería conveniente, sea imprimida una mayor sencillez en el procedimiento ordinario laboral, utilizando un lenguaje claro y llano, sin demasiados tecnicismos, para que el trabajador, aunque no sea alto su grado de estudio tenga oportunidad de comprenderlo y por consiguiente al momento de llevarse a cabo el proceso tenga la idea de que debe hacer para poder salvaguardar sus derechos.

**OCTAVA.-** Durante el desarrollo de la audiencia inicial, debería destacar más la etapa conciliatoria, imprimiéndole el sentido que en su origen le otorgara el constituyente de 1917, al señalar que las juntas deben solucionar los conflictos laborales mediante la conciliación antes de establecer el arbitraje.

**NOVENA.-** La figura jurídica de la conciliación, ha perdido su sentido al ser efectuada de manera breve y previamente ante las Juntas. Considero que la conciliación, debe ser practicada no solo en la etapa respectiva sino también durante el desarrollo del

juicio, con la intervención de un funcionario " conciliador especial", el cual debería ser creado debiendo ser capacitado debidamente para que se encargue exclusivamente de efectuar la conciliación entre las partes involucradas en un conflicto laboral.

**DECIMA.-** Es recomendable que, el abogado del trabajador que fue despedido injustificadamente, tenga extremo cuidado al estructurar los medios probatorios que ofrecerá ante las autoridades laborales, debido a que con ellos acreditará los derechos de su cliente. No hay que olvidar que las pruebas, son la base que van a ser tomadas en cuenta por la Junta al momento de dictar el laudo, procurando este sea, lo mas apegado posible a derecho.

**DECIMA PRIMERA.-** Es muy importante tomar en consideración que, las Juntas al valorar las pruebas, adoptan el sistema libre de apreciación, es conveniente exigirles con apercibimiento de sanción, fundamenten y motiven sus argumentos, de acuerdo a lo dispuesto por nuestra constitución.

**DECIMA SEGUNDA.-** Nuestro derecho procesal laboral, es flexible, debido a que la autoridad laboral dicta el laudo en completa libertad. Es decir, emite su resolución a "verdad sabida y buena fe guardada", apreciando los hechos a conciencia. Por ello, es necesario que la autoridad laboral designe a un funcionario con prestigio y solvencia ética a efecto, de que el laudo resulte lo más justo posible.

**DECIMA TERCERA.-** El que nuestro procedimiento laboral fuese mas breve, ayudaría actualmente al trabajador, que estando en muchas ocasiones desempleado, no este en posibilidades de seguir sosteniendo un juicio muy largo. Por lo que, es indispensable evitarle la prolongación innecesaria del juicio.

**DECIMA CUARTA.-** Las autoridades laborales, durante el desarrollo del juicio, deben practicar los principios de justicia y equidad, tomando en cuenta que la mayoría de los casos, el trabajador es quien se desenvuelve en desventaja en la relación jurídica procesal.



**DECIMA QUINTA.-** Si bien resulta controvertido el exigir a los representantes legales de las partes la cedula profesional, creemos que es conveniente considerar tal posibilidad, debido a que en el mundo laboral abundan personas sin escrúpulos que no cuentan con la debida preparación, dejando en completo estado de indefensión a la parte correspondiente, generalmente es a los trabajadores.

**DECIMA SEXTA.-** Se cree que es de vital premura la modificación propuesta al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su antepenúltimo párrafo, el párrafo en comento establece:

“El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión”.

Debido a que en la práctica es bien sabido que la mayoría de los patronos despide a sus trabajadores sin darles el aviso de rescisión respectivo, realizando una clara violación a la ley, este párrafo con la modificación propuesta quedaría de la siguiente forma:

“El patrón deberá dar al trabajador, aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión por medio de la Junta respectiva.”

**DECIMA SEPTIMA.-** Por último se anexa la propuesta del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VI., que es uno de los artículos que propiamente estudiamos a lo largo de este trabajo de investigación, dicha fracción actualmente señala:

“De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

Con motivo de lograr una mayor asistencia en esta etapa y así lograr un mayor número de asuntos resueltos mediante la conciliación, se propuso que la fracción en comento quedará de la siguiente forma:

“De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les apercibirá de acuerdo a la ley, teniendo que presentarse en una nueva fecha que la Junta señale para llevar a cabo esta audiencia.”

## BIBLIOGRAFÍA

1. Bermúdez Cisneros, Miguel.  
**Derecho Procesal del Trabajo.**  
2ª Edición. Ed. Trillas, México, 1989, p. 335.
2. Bermúdez Cisneros, Miguel.  
**La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo.**  
Ed. Trillas, México, 1976.
3. Borrel Navarro, Miguel.  
**Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.**  
Ed. Trillas, México, 1976.
4. Buen Lozano, Nestor De.  
**Derecho del Trabajo.**  
Tomo I. 10ª. Edición. Ed. Porrúa, México, 1997, p.715.
5. Buen Lozano, Nestor De.  
**Derecho Procesal del Trabajo.**  
2ª Edición, Ed, Porrúa, México, 1990. p. 640.
6. Cantón Moller, Miguel.  
**Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo.**  
Ed. Pac S.A. de C.V. México, 1995, p.222.
7. Castorena, José de Jesús.  
**Procesos del Derecho Obrero.**  
Imp. Didoy. México, 1990.

8. Cavazos Flores, Baltasar.  
**Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral.**  
8ª Edición, Ed. Trillas, México, 1996, p.395.
9. Cueva, Mario de la.  
**El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.**  
Tomo I. 15ª. Edición. Ed, Porrúa, México, 1998, p. 776.
10. Cueva, Mario de la.  
**El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.**  
Tomo II. 15ª. Edición. Ed, Porrúa, México, 1998, p. 750.
11. Dávalos, José.  
**Derecho del Trabajo.**  
Tomo I, 5ª Edición, Ed, Porrúa, México, 1994, p.478.
12. Delgado Moya, Rubén.  
**Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales.**  
Ediciones Jurídicas Red, México, 1994, p.274.
13. García Bustamante, Antonio.  
**El Dictamen y el Laudo, en el Temario del Derecho Procesal del Trabajo.**  
Ed. Porrúa, México, 1980.
14. Porras López, Armando.  
**Derecho Procesal del Trabajo.**  
Ed. José M. Cajica. México, 1957, p. 457.
15. Ramos, Eusebio.  
**Noclones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.**

Ed. Pac, México, 1986, p. 180.

16. Ross Gamez, Francisco.

**Derecho Procesal del Trabajo.**

2ª Edición, Ed. Cárdenas, México, 1991.

17. Trigo, M. Octavio.

**Curso de Derecho Procesal del Trabajo.**

Ed. Botas, México, 1989.

18. Trueba Urbina, Alberto.

**Nuevo Derecho del Trabajo.**

5ª edición. Ed. Porrúa, México, 1977, p. 687.

19. Trueba Urbina, Alberto.

**Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.**

2ª Edición. Ed. Porrúa, México, 1982, p. 673.

## LEGISLACIÓN

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**  
Ed. Sista, México, 2003.
2. Delgado Maya, Rubén.  
**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**  
Comentada, Ed. Sista, México, 1997.
3. Gemis Parral, Máximo N.  
**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**  
Comentada Ed. Limusa, México, 1995.
4. **Ley Federal del Trabajo.**  
Ed. Sista, México, 2002.
5. **Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**  
México, 2002.
6. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.  
**Ley Federal Del Trabajo.**  
Ed. Porrúa, México, 1998.