

872709



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
INCORPORACIÓN No. 8727-09 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



ESCUELA DE DERECHO

"LA RECONVENCIÓN EN MATERIA LABORAL, SU REGULACIÓN
ES VIOLATORIA DE LAS GARANTÍAS CONSAGRADAS
POR EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 14
CONSTITUCIONAL".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

JESÚS EDUARDO VIRRUETA MALDONADO

ASESOR: LIC. BERONICA M. REYES ROSALES

URUAPAN, MICHOACÁN; AGOSTO DEL 2005



m 342279



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

IMPRESIÓN DE TESIS INDIVIDUAL

C. DIRECTORA GENERAL DE INCORPORACIÓN Y
REVALIDACIÓN DE ESTUDIOS, UNAM
P R E S E N T E:

VIRRUETA

APELLIDO PATERNO

MALDONADO

MATERNO

JESÚS EDUARDO

NOMBRE(S)

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 40052246-1

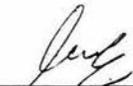
ALUMNO DE LA CARRERA DE: LICENCIADO EN DERECHO

CUMPLE CON LA REVISIÓN DE LA TESIS TITULADA:

“LA RECONVENCIÓN EN MATERIA LABORAL, SU REGULACIÓN ES
VIOLATORIA DE LAS GARANTÍAS CONSAGRADAS POR EL SEGUNDO
PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL”.

POR LO QUE SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA MISMA.

URUAPAN, MICH., AGOSTO 2 DEL 2004.



FIRMA DEL SOLICITANTE



ASESOR DE LA TESIS

Vº Bº



LIC. FEDERICO HERNÁNDEZ TEJERO
DIRECTOR TÉCNICO

A QUIEN MÁS LE AGRADESCO

A Dios, por otorgarme vida, salud y fortaleza,
por lograr llevar a buen termino mi carrera y
no desfallecer en el camino.

A mis padres, por su apoyo y tolerancia que me
brindaron cuando más lo necesite en el
transcurso de mi vida, en especial estos últimos
cinco años, que a base de sacrificio salimos
adelante.

A mis hermanos, que cerca o lejos, estuvieron
conmigo en apoyo para ser un orgullo para
ellos y en general para toda mi familia.

A la amiga y asesora, que me dirigió con su
sabiduría y dedico el tiempo necesario, para que
fuera posible la realización de este trabajo.

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN	6
Capítulo 1 El Derecho Laboral	12
1.1 Antecedentes del Derecho Laboral.....	12
1.1.1 Los Siglos de la Colonia.....	13
1.1.2 La Primera Revolución Social del Siglo XX.....	16
1.2 Declaración de los Derechos Sociales a la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	18
1.2.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	19
1.3 Reformas Constitucionales y Legales posteriores a 1970.....	20
Capítulo 2 Conceptos de Derecho del Trabajo	26
2.1 Derecho del Trabajo.....	26
2.2 Derecho Individual del Trabajo.....	27
2.3 Derecho Colectivo del Trabajo.....	29
2.4 Derecho Procesal del Trabajo.....	30
2.5 Derecho Burocrático.....	31
Capítulo 3 Contrato de Trabajo y la Relación Laboral	33
3.1 Contrato de Trabajo.....	33
3.2 Relación Laboral.....	40
3.3 Condiciones Generales del Trabajo.....	42
Capítulo 4 Derecho Procesal del Trabajo	53
4.1 Concepto.....	53

4.2 Principios Procesales.....	54
4.3 Procedimientos en Materia Laboral.....	58
4.3.1 Ordinario.....	59
4.3.2 Especial.....	59
4.3.3 Paraprocesal.....	62
Capítulo 5 Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	66
5.1 Presentación de la Demanda.....	66
5.2 Audiencia Inicial y sus Etapas.....	69
5.2.1 De Conciliación.....	70
5.2.2 Demanda y Excepciones.....	71
5.2.3 De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	74
5.3 Pruebas que se Admiten y su Desahogo.....	76
5.4 Alegatos.....	88
5.5 Cierre de la Instrucción.....	88
5.6 Laudo.....	89
Capítulo 6 Reconvención.....	92
6.1 Concepto.....	92
6.2 Regulación y Análisis de la Reconvención.....	95
CONCLUSIONES.....	102
PROPUESTA.....	106
BIBLIOGRAFIA.....	107

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo está enfocado al estudio del Derecho Laboral, iniciando con sus antecedentes, donde surgieron hechos importantes en la historia que trascendieron en la vida cotidiana del hombre mexicano, que dieron origen a grandes acontecimientos jurídicos en la legislación de este derecho, logrados por una lucha constante en contra del poder unitario que poseía la sociedad burguesa, la aplicación de leyes que pisoteaban las garantías y la dignidad del hombre trabajador que casi en su totalidad era la clase campesina, que no contaba con normas reguladoras de trabajo y realizaba actividades inhumanas en su jornada laboral.

Por otro lado se analizará el objeto, que es la esencia de este derecho que en nuestra actualidad regula las cuestiones más importantes del hombre que pertenece a la clase trabajadora, que entrega todo su esfuerzo y energía para obtener una remuneración, y así formar su patrimonio económico en beneficio de él y de su familia. Estudiando las ramas en que se divide el Derecho Laboral para cumplir dichos objetivos, como lo es el Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo y Derecho Burocrático.

También se hace el estudio de su finalidad, que tiende a la aplicación de la justicia en el ejercicio de los derechos que le son otorgados al trabajador como al patrón, consagrados en la Constitución Política regulados en su artículo 123 y a

través de su ordenamiento secundario que es la Ley Federal del Trabajo, que regula el derecho aplicable a los juicios laborales, el establecimiento de los órganos jurisdiccionales facultados para darle solución a los conflictos suscitados entre el trabajador y el patrón.

Así como el procedimiento que deben seguir las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje ya sea ordinario, especial o paraprocesal, para solucionar las controversias suscitadas entre el trabajador y el patrón en la aplicación de la justicia, pero enfocándose totalmente al estudio del procedimiento ordinario, observando la importancia y trascendencia jurídica y económica que conlleva la aplicación correcta de cada una de sus figuras jurídicas y etapas de dicho procedimiento.

En relación al párrafo anterior en la tesis se plantea, dentro del procedimiento ordinario en la etapa de demanda y excepciones el demandado puede presentar reconvencción en contra del actor, a consecuencia de este acto procesal se viola la garantía de audiencia y la igualdad procesal de las partes en la reconvencción, establecida en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo

La reconvencción es la facultad que la ley concede al demandado en un juicio laboral de presentar a su vez una demanda en contra del actor, exigiéndole contraprestaciones distintas que pueden formar parte de la controversia. La Ley

Federal del Trabajo señala en la fracción VII del artículo 878, si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato la reconvencción, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes. Se sostiene que la anterior disposición es inconstitucional, en virtud de que si bien es cierto se da la posibilidad de que sea el propio actor quien decide si contesta o pide el plazo, disimula de cierta forma la violación del artículo 14 Constitucional, pero se sigue violando esta garantía y la de igualdad de las partes, ya que no se le concede al actor reconvenido los diez días intermedios que señala el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que se le dan al demandado para poder conocer la demanda y hacer su contestación. En efecto dicho artículo rompe la igualdad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso.

El problema mayor se produce cuando el actor no está presente, por lo tanto, no pueda contestar la reconvencción si el demandado la plantea. Si bien es cierto que es más que discutible la constitucionalidad de la regla contenida en el artículo 878 fracción VII que obliga al actor a contestar de inmediato la reconvencción y sólo de haber comparecido, el actor tendrá derecho a pedir la suspensión de la audiencia. De lo contrario la carga de contestar de inmediato se actualizará y la rebeldía obligará a la Junta a tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario tal como lo ordena el párrafo tercero del artículo 879, esto constituye una denegación de justicia, ya que la

misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 873 señala el término de diez días hábiles de anticipación como plazo mínimo para que se considere debidamente notificado al demandado y presente su contestación. Asimismo si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones y la demandada formula reconvencción, se debe suspender la audiencia y ordenar se notifique personalmente al reconvenido, por lo menos diez días de anticipación al día en que ha de celebrarse la continuación de la audiencia a partir de la contestación de la reconvencción.

De lo planteado en párrafos anteriores surge la inquietud para la elección del presente tema, justificándose en los siguientes argumentos. La regulación que tiene actualmente la reconvencción dentro de los juicios laborales causa gran interés, ya que la parte actora es el trabajador, entonces al existir reconvencción por parte del patrón la norma que regula dicho acto procesal en parte deja indefenso al trabajador, y existe una notable desigualdad procesal entre las partes, violando la garantía de audiencia consagrada por el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional.

Por lo regular los trabajadores son personas que carecen de recursos económicos, lo cual es afectable a miles de familias en nuestra sociedad. En un juicio laboral cuando el trabajador le reclama al patrón las prestaciones que por ley le corresponden, en la etapa de demanda y excepciones, cuando el patrón presenta reconvencción, nos damos cuenta que las reglas de reconvencción

establecidas en el artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, demuestra una notable ignorancia por parte del legislador de los principios del debido proceso legal, por tal motivo afecta de manera directa los intereses del trabajador, así como el interés familiar.

Si se llegara a regular la reconvenición en la forma que no se viole las garantías de las partes, tendrá una gran utilidad para los abogados que representen a la parte reconvenida dentro de un juicio laboral, de tal forma que no quede en estado de indefensión el trabajador y que no se le afecten sus intereses, de manera que no se viole la igualdad procesal y la garantía de audiencia consagradas en nuestra Carta Magna.

Para lograr lo que se establece en la justificación se tiene como objetivo general. Determinar la regulación inconstitucional de la reconvenición establecida en la Ley Federal del Trabajo. Y así mismo como objetivos específicos, establecer la desigualdad procesal que existe en la reconvenición entre las partes, dentro de un juicio laboral. Establecer la violación de la garantía de audiencia de la parte reconvenida en un juicio laboral. Analizar las consecuencias de la reconvenición establecida en artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se plantea a manera de hipótesis: La regulación de la reconvenición establecida en la Ley Federal del Trabajo.

¿De que manera afecta a los trabajadores en los juicios laborales?

¿Y Que ventajas tiene un patrón con la reconversión?

Para el cumplimiento de todos los objetivos planteados se entrará al estudio de la Ley Federal del trabajo, así como a la consulta de diversos libros de autores especialistas en la materia laboral.

CAPITULO 1

EL DERECHO LABORAL

Para el estudio del derecho laboral es necesario remontarnos a épocas pasadas como punto de partida, donde se dieron esfuerzos en defensa de los hombres que eran explotados, ocurrieron hechos y se expusieron ideas pero jamás se logro reglamentación alguna que le devolviera al trabajador libertad y dignidad.

1.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL EN MÉXICO

El derecho laboral a tenido grandes cambios, donde la base del surgimiento de una nueva era en México se da a finales del siglo XVIII, existieron factores importantes para el nacimiento y evolución del derecho laboral mexicano.

Al introducirnos al estudio de la evolución del derecho laboral en nuestra legislación, existen antecedentes que sirvieron como punto de partida, donde las inquietudes sociales, políticas y económicas que se vivían orillaron al pueblo mexicano a la revolución social del siglo XX.

1.1.1 LOS SIGLOS DE LA COLONIA

En México en la época de la Colonia surgió como primer ordenanza humana las Leyes de Indias destinadas a proteger al indio de América, impidiendo la explotación despiadada en los imperios de México y Perú, en esa época la pelea entre los conquistadores por el oro, y las virtudes cristianas de los misioneros llevaron a que estos crearan las Leyes de Indias, las cuales tienen disposiciones de importancia para la legislación del trabajo, por medio de dichas disposiciones se les reconocía a los indios su categoría de seres humanos, pero en la participación en la vida social y política no eran considerados como iguales que los conquistadores. En los cuatro tomos que conformaban las Leyes de Indias no existía ordenanza alguna que tienda a la igualdad de derechos entre el indio y el amo, sino que comprendía medidas de misericordia, para crear conciencia sobre la raza vencida y que era cruelmente explotada.

En la Colonia existían gremios que regulaban las actividades por medio de sus ordenanzas que constituían un acto de poder absolutista, para poder controlar las actividades de los hombres, y asimismo el sistema gremial ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes.

Los gremios tuvieron su fin legalmente dentro del mismo régimen colonial a consecuencia de las decisiones tomadas por las cortes, fue el 8 de junio de 1813 cuando se dictó una ley que autorizó a todos los hombres avecindados en

las ciudades a establecer libremente las fábricas y oficios que estimarán convenientes sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

En el decreto Constitucional de Apatzingan que fue expedido por el Congreso de Anáhuac en su artículo 38, a sugerencia del general José Maria Morelos y Pavón se estableció que, ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

En la primera mitad del siglo XIX no se conoció el derecho del trabajo ya que se seguía aplicando el viejo derecho español lo que fueron las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación así como sus normas complementarias. La Revolución de Ayutla representa el triunfo de libertad y justicia para los hombres, ya que en el año de 1857 la declaración de los derechos de la asamblea establecía en sus disposiciones, las relativas a la de libertad de profesión, industria y trabajo, y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento, así como a la libertad de asociación.

Otro antecedente de vital importancia, surge cuando el duque Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social el 10 de abril de 1865 denominado Estatuto Provisional del Imperio, representaba un esfuerzo en defensa de los campesinos y de los trabajadores consagrado en el capítulo de las garantías

individuales contenidas en los artículos 69 y 70, en las cuales prohibió los trabajos gratuitos y forzados, también se ordenaba que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

Pero fue el caso que el primero de noviembre de 1865, expidió la Ley del Trabajo del Imperio, establecía libertad de los campesinos para separarse de la finca en que prestaban sus servicios en cualquier tiempo, jornadas de sol a sol con descanso de dos horas intermedias de reposo, salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, inspección del trabajo y algunas otras disposiciones reglamentarias.

En el mes de junio de 1906 los obreros mineros de Cananea declararon una huelga en consecuencia de la lucha de clases, para obtener mejores salarios y tener la misma igualdad de privilegios que la empresa le otorgaba a los empleados norteamericanos, pero el gobernador de Sonora Izábal, usando la fuerza con apoyo del ejercito Americano aplastó el movimiento de huelga. En el mes de noviembre los empresarios de Puebla impusieron reglamentos que destruía la libertad y dignidad de los trabajadores, ocasionando que los trabajadores se declararon en huelga, los empresarios poblanos no conforme con esto se pusieron de acuerdo con los dueños de las fábricas para decretar un paro general, los trabajadores en presencia de esto ocurrieron ante el presidente de la República Porfirio Díaz para que diera solución al conflicto,

resolviendo a favor de los empresarios y los obreros solamente se vieron beneficiados en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la legislatura del Estado de México dictó una Ley en la que se declararon los riesgos de trabajo, en la cual comprometía al patrón otorgar la atención médica necesaria y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El partido Liberal que era presidido por Ricardo Flores Magón el día primero de julio de 1906, publicó un documento pre-revolucionario a favor de un derecho del trabajo. Dicho documento analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, propone reformas trascendentales en los problemas políticos, agrarios y de trabajo. El gobernador Bernardo Reyes impulsó el desarrollo industrial en Nuevo León, preocupado de establecer una ley sobre accidentes de trabajo, el 9 de noviembre de 1906 definió al accidente de trabajo y fijó indemnizaciones que llegaban a la cantidad de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

1.1.2 LA PRIMERA REVOLUCIÓN SOCIAL DEL SIGLO XX

La primera Revolución Social del siglo XX, es también un antecedente en los que se funda el Derecho Laboral Mexicano, la inquietud política y social se

engrandeció a partir de 1900, hasta llegar a ser incontrolable en 1910, esto a consecuencia de que la mayor parte de los habitantes de la República eran personas de la clase campesina que trabajaban en condiciones inhumanas, tratadas como bestias de carga creando una servidumbre de miseria y eran usados por sus amos, vivían una condición social bajo los mandos de la dictadura de los jefes políticos, no obstante esto la clase media era totalmente rechazada por la burocracia la cual solamente aceptaba a las personas que pertenecieran a las clases privilegiadas.

Por los problemas que se venían suscitando, los hombres querían darle fin a la dictadura gubernamental del General Díaz y a la burguesía. Francisco I. Madero el 5 de octubre de 1910, expidió el Plan de San Luis en el cual convocaba al pueblo al reestablecimiento de la Constitución y el principio de no reelección. Los anhelos y esperanzas de los campesinos motivaron la rebelión de Emiliano Zapata, con la nueva bandera de la Revolución Tierra y Libertad. El Plan de Guadalupe fortaleció los propósitos de la lucha de reestablecimiento de la vigencia de la Constitución violada, creando en 1917 la nueva Constitución donde se estableció la primera declaración de derechos sociales de la historia y del derecho mexicano del trabajo, contemplados dentro de sus artículos 4º, 5º, y 123 que en ese momento sólo contaba con el apartado "A", que establecen las condiciones de trabajo, y que posteriormente se le adiciono el apartado "B", que regula la condiciones de trabajo de las empleados al servicio del Estado.

Con lo anterior se deduce que en México el derecho del trabajo nació en 1917 con el artículo 123 Constitucional, que estableció a favor de los trabajadores un salario mínimo, una jornada máxima, el derecho a la sindicalización, así como el derecho a huelga. Aunque fue un paso difícil para la clase trabajadora ya que todavía existían grandes pugnas por parte de los patrones, puesto que no aceptaban dar por las buenas ciertos derechos mínimos a los trabajadores, ahora tendrían que otorgarlos por mandato Constitucional.

1.2 DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el artículo 73 de la Constitución se establecía que, el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deben expedir leyes sobre el trabajo, observando las necesidades de cada región sin ser contradictorias a la legislación de las entidades federativas, los poderes legislativos se vieron obligados a expedir leyes en el lapso de 1918 a 1928. El Estado de Veracruz el 14 de enero de 1918 expidió su Ley de Trabajo, siendo la primera en la República y la cual contenía disposiciones de algunas naciones del sur. Influyó como una de las bases para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La Ley del Trabajo expedida en Veracruz logró beneficios a favor de los trabajadores en la cual se estableció la libertad sindical y derecho a la huelga.

En 1917 un decreto del presidente Venustiano Carranza, señaló la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales, en 1919 en otro decreto reglamentó el descanso semanal. En el año de 1925 expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo, un año después se publicó el reglamento que regiría las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Cámara de Diputados discutió un proyecto de ley en el que encuentran una reglamentación del derecho obrero, participación en utilidades y regulación de un sistema de cajas de ahorro, pero después se formulo un segundo proyecto basado en el principio, el trabajo humano no podía ser considerado como mercancía.

1.2.1 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Esta Ley Federal del Trabajo estuvo precedida de algunos proyectos y es el resultado de un intenso proceso de elaboración. El gobierno tenía planteada la reforma de los artículos 73 fracción X y 123 de la Constitución indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo, antes de enviar la iniciativa de reforma la secretaria de gobernación convoco a una asamblea obrero patronal, que se llevo a cabo en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, para presentarles un proyecto del Código Federal del Trabajo, éste documento es el primer antecedente en la elaboración de la Ley de 1931 publicado por la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM).

La reforma Constitucional se publicó el 6 de septiembre de 1929, el presidente Portes Gil envió el proyecto del Código Federal del Trabajo al poder legislativo, pero encontró oposición en las cámaras y en el movimiento obrero. La Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redactó dos años después un nuevo proyecto en el que el Licenciado Eduardo Suárez intervino para su elaboración el cual ya no le dio el nombre de código sino el de Ley, dicho proyecto fue discutido por el consejo de ministros y después fue remitido al Congreso de la Unión, siendo objeto de debate y modificaciones fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. Dándose lugar a la primera Ley Federal del Trabajo misma que se encontró vigente hasta el año de 1970 en que se promulga nuestra segunda y actual Ley Federal del Trabajo.

1.3 REFORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES POSTERIORES

A 1970

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley de trabajo que tendría que adecuarse permanentemente a la vida, ya que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico. Pero en el año 1973 se reformo la ley con la finalidad de crear principios defensores del salario, ya no es solamente un estatuto que regula las relaciones entre trabajadores y patrones sino que afecta en la economía nacional, que facilita a los obreros y a sus familias la obtención de artículos de consumo necesario.

La influencia que tenía la mujer en la vida nacional y universal, en el año de 1953 se propuso la reforma del artículo 34 de la Carta Magna ante el poder ejecutivo a efecto de otorgarles a las mujeres la categoría de ciudadano y el ejercicio de los derechos políticos, culminando dicha reforma en 1974, consagrando en su artículo cuarto igualdad del hombre y de la mujer, provocando modificaciones necesarias en la Ley del Trabajo. Las únicas normas particulares para el trabajo de las mujeres que subsisten en la legislación laboral se relacionan con la defensa de la maternidad.

En los años de 1975 y 1978 se adiciono la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, debido a la importancia y trascendencia económica de algunas ramas de la actividad industrial así como la necesidad de generalizar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores y de establecer medidas de seguridad e higiene.

Con objeto de señalar el procedimiento para el cobro de reparto de utilidades para que FONACOT pudiera conceder créditos, validez de la cláusula de admisión sindical y para la creación de Juntas Federales Especiales de Conciliación y Arbitraje, en 1976 fueron reformados los artículos 28, 97, 103 bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748 y 777 de la Ley Federal del Trabajo.

En 1978 mediante reformas a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como la adición en el título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo III-Bis, que comprende los artículos 153-A a 153-X y con la modificación de los artículos 3, 25, 132, 159, 180, 391, 412 y otros, se incorporo y reglamento la obligación de las empresas para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, asimismo se adicionaron los artículos 512-A a 512-F, 527-A y 539-A a 539-F, para prever el establecimiento de las unidades administrativas encargadas de promover, controlar y evaluar la aplicación de dicha obligación.

En el mismo año de 1978, se adiciono con un primer párrafo el artículo 123 Constitucional, para establecer como nuevo derecho social el que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Como resultado de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, en 1978 se adiciono con el capítulo XVI el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los artículos 353-A a 353-I, destinado a regular el trabajo de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad. En 1980, se adiciono el capítulo XVII, que comprende los artículos 353-J a 353-U, destinado al trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

En 1980, se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo, modificándose en su integridad los títulos catorce, quince y dieciséis, adicionando el artículo 47, y derogando los artículos

452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470 y 471, para establecer las bases de un nuevo derecho procesal del trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de rescisión al trabajador.

En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, para ampliar la aportación patronal al INFONAVIT y distinguir entre el sistema de aportaciones que integra el fondo de ahorro de los trabajadores, del sistema de recuperación de los créditos otorgados. En el mismo año de 1982, se reformaron los artículos 97 y 110, para permitir el descuento salarial del 1% para la administración, operación y mantenimiento de conjuntos habitacionales financiados por INFONAVIT, si el trabajador lo acepta.

En noviembre de 1982 como consecuencia de la nacionalización de la banca en México, se adicionó la fracción XIII- Bis al apartado "B" del artículo 123 Constitucional, para considerar a los empleados de instituciones de crédito como trabajadores al servicio del Estado.

En 1983, entraron en vigor las reformas a los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permiten la revisión y aumento de los salarios mínimos en periodos menores al de un año.

Por medio de reformas al artículo 115 Constitucional efectuadas en 1983, los trabajadores de los Estados y Municipios se deberán regir por las leyes que

expidan las Legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

En 1984 entraron en vigor las modificaciones a los artículos 153-K, 153-P, 153-Q, 153-T, 153-U, 153-V, 538, 539 y 539-A a 539-E de la Ley Federal del Trabajo, por medio de los cuales desaparece la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que dicha secretaria, directamente tenga a su cargo las actividades correspondientes al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1987 se aprobaron las consecuentes reformas a los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681, 1004, de la Ley Federal del Trabajo, además, de adicionar el artículo 682-A y derogar el artículo 572, de la Ley de referencia. Las modificaciones tienen por objeto adecuar la Ley reglamentaria al nuevo texto de la fracción VI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Por lo tanto se establece que será una Comisión Nacional la que fijara los salarios mínimos, se suprime la distinción entre salario mínimo de la ciudad y el campo, se cambia la expresión de zonas económicas por el de áreas geográficas, y se establecen las bases para la integración tripartita de las comisiones consultivas a las que se refiere el nuevo texto Constitucional.

En 1988 se adiciono con una fracción IX el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para considerar como día de descanso obligatorio el que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Finalmente en 1990 con motivo de la desnacionalización bancaria, al suprimirse del artículo 28 Constitucional la consideración de área estratégica que tenia el servicio público de banca y crédito, no susceptible de concesión a los particulares, como consecuencia se tuvo que reformar el artículo 123 apartado "A", fracción XXXI, inciso a) de la Constitución, con el objeto de aplicar dicho apartado a los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se privaticen, conservando el régimen laboral del apartado "B" del artículo 123 Constitucional a las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano.

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS DE DERECHO DEL TRABAJO

Para estudiar el derecho del trabajo primero debemos observar que el mismo se divide en tres ramas, derecho individual, derecho colectivo y derecho procesal, pero sin dejar afuera lo que es el derecho burocrático, el cual es considerado como un derecho nuevo que tiene relación con el derecho del trabajo inclusive la mayoría de los autores lo consideran como una rama de dicho derecho. Sólo se entrará a analizar los conceptos de estas ramas, para tener un conocimiento básico de cómo nuestra legislación los contempla dentro de sus leyes.

2.1 DERECHO DEL TRABAJO

“Es el conjunto de principios, instituciones o normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”. (Diccionario Jurídico Mexicano, 1994:982)

Asimismo el Diccionario Jurídico Mexicano señala el concepto que establece Néstor de Buen Lozano en su obra Derecho del Trabajo mencionando, *“es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de*

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de justicia social". (Diccionario Jurídico Mexicano, 1994:982)

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2º el cual establece que el derecho del trabajo, *"son las normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos"*. (Ley Federal del Trabajo, 2001:1)

En los conceptos anteriores se hace mención que el derecho de trabajo, establece de manera general una garantía para dar solución a las conflictos que se susciten entre obrero-patrón, ya sea de carácter individual o de manera colectiva, para otorgar una verdadera justicia social a través de sus órganos jurisdiccionales competentes, establecidos para llevar a cabo dicha función. Las generalidades que hacen mención sobre el derecho del trabajo las contempla la Ley Federal del Trabajo dentro del artículo primero al diecinueve.

2.2 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El derecho individual del trabajo es definido en los siguientes términos:

"La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y

obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señala las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo". (De la Cueva, 1990:177)

"El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado. También sería aceptable a pesar de ser en cierto modo sofisticada, la siguiente definición. El derecho de las relaciones individuales del trabajo". (De Buen Lozano, 1998:27)

Con las definiciones anteriores nos damos cuenta que al hablar de relaciones individuales del trabajo se refiere a la integración de las disposiciones relativas al nacimiento y a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo, también comprende aspectos como son las condiciones de trabajo tales como jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario etc. Así como los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos, el trabajo de las mujeres y los menores, y las normas para el desempeño de los trabajos especiales.

Las normas relativas a las relaciones individuales de trabajo se expresan mediante todo tipo de fuentes formales, como es el caso de nuestro país, están a nivel Constitucional consagradas en el artículo 123, y en la Ley Federal del Trabajo. Las cuales se encuentran reguladas dentro de los artículos 20 al 353 de ésta Ley.

2.3 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho colectivo del trabajo es definido en los siguientes términos:

“Es aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”. (Cabanellas, 1998:16)

“El derecho colectivo de trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y la de previsión social como es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de la libertad e igualdad”. (De la Cueva, 1990:217)

“Es el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases”. (De Buen Lozano, 1998:590)

Como vemos el derecho colectivo surge como un instrumento eficaz de la necesidad social, motivo por el cual se dice que éste puede ser sustantivo y adjetivo. Es sustantivo cuando se refiere a la celebración del contrato colectivo de

trabajo, contrato ley, formación de sindicatos y realización de huelgas etc., y es adjetivo cuando se refiere a los procedimientos de huelga, a los conflictos de orden económico etc. El cual lo contempla la Ley Federal del Trabajo dentro de sus artículos marcados con el numeral 354 al 469.

2.4 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

“Derecho procesal del trabajo rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente en materia laboral”.
(Cavazos Flores, 1997:17)

“El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”.
(Trueba Urbina, 1965:18)

“El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación de los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades”. (Ramírez Fonseca, 1988:23)

Para nuestro estudio esta rama del derecho del trabajo es de gran importancia puesto el caso que nos ocupa es analizar una figura de carácter procesal, y como podemos observar el derecho procesal del trabajo se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y regula los principios de las acciones en materia laboral para la administración de justicia por los tribunales, siendo un derecho adjetivo que marca los procedimientos en la tramitación de cualquier conflicto ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, ya sea de carácter individual o colectivo.

El cual lo podemos encontrar en el capítulo que le designa la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 al 1010.

2.5 DERECHO BUROCRÁTICO

Al involucrar al derecho burocrático dentro de este capítulo, primero se hace mención de que es un derecho nuevo, que fue objeto de creación con la integración del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política, fundamento Constitucional de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, la cual se enfoca al estudio de las relaciones laborales entre el empleado público y los órganos del Estado, las cuales son reguladas por dicho apartado "B" del artículo 123 Constitucional, ésta clase de empleados no eran sujetos a las mismas garantías que otorga la Ley Federal del Trabajo, ya que la misma sólo

regula las relaciones entre particulares lo que era los trabajadores y patronos, se establece que el patrón persigue un fin lucrativo en la actividad que desarrolla, en cambio los nexos que unen al empleado público con el gobierno son los servicios públicos. Pero como podemos observar estos servidores realizan un trabajo, están sujetos a un horario y a reglas semejantes a las relaciones obrero- patrón del apartado "A".

Cabe hacer mención que al empleado público, la relación de trabajo no lo liga con un patrón particular, aparece como patrón el Estado, entonces para la resolver sus conflictos deben realizar huelgas o paros, viéndose en la necesidad la intervención del arbitraje. Siendo resueltos sus conflictos a través de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Con lo establecido anteriormente se desprenden una serie de elementos, con los cuales se puede formar un concepto breve de lo que es el derecho burocrático, que sería el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los empleados públicos y el Estado, que tienen como objeto darle solución a los conflictos que se susciten entre éstos.

CAPÍTULO 3

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO

En el presente capítulo se analizará el inicio de las relaciones entre el obrero y el patrón, motivo por el cual se entrará al estudio del contrato de trabajo como acto principal que da origen a la actividad laboral de toda persona que presta sus servicios, así como las condiciones bajo las que esta sujeta dicha relación.

3.1 EL CONTRATO DE TRABAJO

Como punto de partida nos trasladamos al referido artículo 20 en su párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, el cual de manera textual nos dice, *“el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*, entonces tenemos que el contrato se perfecciona con el acuerdo de voluntades tanto del patrón como del trabajador, para que éste pueda surtir sus efectos. En distinción con la relación laboral que más adelante se explicará, puede existir contrato de trabajo sin que se de la relación laboral por surgir ésta posteriormente a la celebración del contrato, sin olvidar que los contratos pueden ser escritos o verbales. Aunque la Ley señala en su artículo 24 que debe hacerse por escrito. (Ley Federal del Trabajo 2001:4)

A continuación se analizarán los elementos esenciales y los presupuestos de validez del contrato de trabajo.

Primeramente tenemos a los elementos esenciales, que se integran con la voluntad y el objeto posible.

a) La voluntad, como podemos observar éste elemento se transforma en el consentimiento dentro de los contratos. El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el cual debe contener una serie de condiciones de trabajo, que más adelante se hará mención de ellas.

En cambio el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, establece otra forma de manifestar la voluntad o consentimiento tanto del trabajador como del patrón sin que se realice de forma escrita, el cual nos dice, "*se presume la existencia del contrato y relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe*", el consentimiento se da en forma tácita, por la existencia de la prestación de un servicio y el pago de un salario. Suele suceder que los trabajadores afirman que no han celebrado contrato, a pesar de que con toda claridad convinieron con el patrón sobre las condiciones de trabajo, sólo por el hecho de que no lo hicieron por escrito. (Ley Federal del Trabajo 2001:4)

b) El objeto posible, éste se expresa en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y la de pagar un salario. Si en el contrato no se especifica el servicio a realizar no constituye una nulidad del contrato, se hace efectivo lo que establece el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo, *“el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa”*. En relación al segundo elemento que constituye al objeto, en caso de que existiera la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato, ya que automáticamente se produciría la obligación de pagar, por lo menos el salario mínimo general o profesional. (Ley Federal del Trabajo 2001:5)

En segundo término tenemos como parte de los contratos individuales de trabajo los presupuestos de validez, y lo conforman los siguientes elementos:

- a) La capacidad
- b) El libre albedrío
- c) La licitud en el objeto
- d) La forma

a) La capacidad, en la celebración del contrato individual del trabajo contempla tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. La capacidad de goce se adquiere cuando el trabajador presta sus servicios, es decir

con la sola existencia de la relación de trabajo o después de haber celebrado el contrato individual de trabajo. En lo que respecta a la capacidad de ejercicio tiene características mas complejas, primeramente se determina, queda prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años, esto significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. El artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo confirma lo antes establecido mencionando que, *"los mayores de 14 años y menores de 16 que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo"*. (Ley Federal del Trabajo 2001:4)

Otra forma de incapacidad de ejercicio para la celebración del contrato individual de trabajo lo prevé el artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece, *"que prohíbe la utilización de menores de 18 años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general de trabajadores especializados"*. (Ley Federal del Trabajo 2001:5)

La capacidad de ejercicio en materia laboral se alcanza a los 16 años, esto significa que los trabajadores de esa edad pueden celebrar contratos individuales de trabajo por si mismos. Pero aquellos que son menores de 16 años y que intentan iniciar la relación de trabajo deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores, sino tiene por medio del sindicato al que pertenezca, de la Junta

de Conciliación de Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política, quienes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo deben de suplir su incapacidad, estos menores trabajadores pueden percibir el pago de salarios y tienen derecho a ejercitar las acciones que les correspondan.

b) El libre albedrío significa ausencia de vicios en el consentimiento, en el contrato individual de trabajo a su posible celebración no exista dolo, la única referencia de error provocado por dolo, se encuentra establecido en el artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que considera causa de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador o en su caso el sindicato que lo hubiese recomendado, utilizaren certificados falsos o invocasen cualidades falsas.

c) La licitud en el objeto, está regulada en forma más cuidadosa que el consentimiento. Ya que el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo menciona las principales causas de ilicitud del contrato, ya sea escrito o verbal. A continuación se mencionan:

I. Trabajos para niños menores de 14 años

II. Que la jornada sea mayor, que la permitida por la Ley Federal del Trabajo.

III. Una jornada inhumana por lo que notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- IV. Que los menores de 16 años laboren horas extraordinarias.
- V. El salario percibido sea menor al mínimo.
- VI. A juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje el salario no sea remunerador.
- VII. Que se establezca un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.
- VIII. Para efectuar el pago de los salarios sea en un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, siempre y cuando no se trate de trabajadores de estos establecimientos.
- IX. Que se obligue al trabajador de manera directa o indirecta para que obtenga artículos de consumo en tienda o lugar determinado.
- X. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa por trabajo de igual eficiencia, con la misma clase de trabajo, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.
- XI. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa.
- XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciséis años.
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

Si el contrato contiene alguna estipulación de las que anteriormente se mencionaron, éste no producirá efecto legal alguno.

d) La forma, en el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, salvo que existan contratos colectivos aplicables. La forma no sólo se manifiesta respecto del negocio jurídico que origina la relación laboral, si no también opera en vida de éste, en ciertas circunstancias. La falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados ya que se le imputara al patrón la omisión, esto en relación al artículo 26 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien para ser mas explícitos sobre la forma y contenido del contrato individual del trabajo, el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo señala las condiciones de trabajo que debe contener el escrito como son:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio tanto del trabajador como del patrón.
- II. Hacer mención si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o indeterminado.
- III. En relación al servicio o servicios que se van a prestar, los que se deben detallar de la forma más precisa y detallada posible.
- IV. El lugar donde deba prestarse el servicio o si son varios los lugares indicar cada uno de ellos.
- V. La duración de la jornada.
- VI. El monto y la forma en que cubrirá el salario.

VII. Se debe especificar el día y lugar en que se pagará el salario.

VIII. La mención de que el trabajador será adiestrado o capacitado en los términos de los planes o programas que establezca la empresa, en conformidad a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

IX. Así como otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, aguinaldo y demás que convengan el trabajador y el patrón.

3.2 LA RELACIÓN LABORAL

El estudio de la relación laboral implica establecer lo que dice el artículo 20 en su párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, *“se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”*. (Ley Federal del Trabajo 2001:4)

De ésta definición se desprenden una serie de elementos para que sea posible su formación, primero se necesita la presencia de dos personas una con carácter de trabajador y la otra lo es el patrón, como segundo elemento tenemos una prestación de trabajo personal que realiza una persona para la otra, de la cual se desprende la existencia de una subordinación que forma el tercer elemento y por último el salario que es la retribución que obtiene el trabajador por los servicios prestados al patrón.

Para hacer un poco más entendible los elementos que constituyen la relación de trabajo quedaría de la siguiente forma.

Elementos subjetivos

- a) Trabajador
- b) Patrón

Elementos objetivos

- a) Prestación de un trabajo personal
- b) Pago de un salario
- c) El elemento subordinación

Los elementos subjetivos hacen referencia a las personas que integran la relación de trabajo, tiene calidad de trabajador toda persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario. Y el patrón es aquella persona física o moral que ocupa los servicios de uno o varios trabajadores, para el cumplimiento de ciertos fines y el cual queda obligado a efectuar un pago por los servicios que le fueron prestados.

En relación a los elementos objetivos, la prestación del trabajo debe ser personal realizando los servicios y actividades directamente por el trabajador sin la intervención de otra persona. Como resultado de la prestación del trabajo personal, el patrón queda obligado a retribuirle los servicios prestados mediante un salario que será el que convengan ambas partes, a falta de éste el que

determine la Ley Federal del Trabajo. Se puede decir de manera general que la subordinación en la relación individual del trabajo se crea entre el trabajador y el patrón, en la cual se obliga al primero a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el patrón para un mejor desempeño en las actividades de la empresa, y como consecuencia a lo anterior el trabajador obtendrá un salario que corresponderá a lo convenido entre ambos, a falta de éste el que determine la Ley Federal del Trabajo.

Como es de observarse que el contrato de trabajo y la relación de trabajo que establece el artículo 20 párrafo primero y segundo de la citada ley, suelen ser similares e inclusive confusos pero ambas definiciones conllevan a producir los mismos efectos, de acuerdo con el artículo 21 lo establece diciendo, *“se presumen la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”*. (Ley Federal del Trabajo 2001:4)

3.3 CONDICIONES GENERALES DEL TRABAJO

Las condiciones generales del trabajo, es la remuneración y las prestaciones que obtiene el trabajador derivadas del servicio personal el cual se obliga a realizar, siendo así una garantía con un trato de igual sin distinción alguna a recibirlas, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo son:

jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, salario, aguinaldo, prima dominical, entre otras.

a) JORNADA DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su artículo marcado con el numeral 58 establece en que consiste la jornada de trabajo, *“es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”*. (Ley Federal del Trabajo 2001:11)

Las horas de trabajo que se desempeñen en la citada jornada corresponderá de común acuerdo establecerlas al trabajador junto con el patrón, siempre y cuando no excedan del máximo de horas que señala la Ley Federal del Trabajo cualquiera que sea su jornada, diurna, nocturna o mixta. La primera comprendida entre las seis y las veinte horas con una duración máxima de ocho horas, la segunda comprendida dentro de las veinte y las seis horas con una duración de siete horas, y la tercera que es una mezcla de las dos anteriores por que comprende periodos de tiempo de la diurna y de la nocturna con un periodo de siete horas y media, de las cuales el periodo de la jornada nocturna debe ser menor de tres horas y media por que si rebasa este límite la jornada ya no es mixta, si no se consideraría jornada nocturna. Lo anterior tiene su fundamento en los artículos 59, 60, 61 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien una vez que se ha establecido la jornada en que se va a desarrollar, el trabajador deberá de gozar de un descanso intermedio por lo menos de media hora cuando ésta es continua, si la jornada de trabajo se prolonga por causas extraordinarias, ésta no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces a la semana, siendo así pagadas cada hora al doble de su salario, si rebasa las nueve horas extraordinarias a la semana se le deben pagar al triple al trabajador. Esto en relación con los artículos 66, 67, 68 de la Ley Federal del Trabajo.

b) DÍAS DE DESCANSO

El trabajador gozará de un día de descanso por cada seis días que labore, lo que conocemos como descanso semanal, teniendo la obligación el patrón de pagarle el salario íntegro, procurando que dicho día de descanso sea el domingo. En caso de que no sea domingo y el trabajador tenga que laborar tiene derecho a recibir una prima dominical, que corresponde al veinticinco por ciento sobre su salario ordinario. Ahora bien si el trabajador presta sus servicios el día que le corresponde descansar, éste tiene derecho a recibir un salario doble aparte del ordinario.

Por otro lado tenemos los días de descanso obligatorio, para lo cual observamos lo que señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y determina los siguientes:

- I. El 1º de enero

- II. El 5 de febrero
- III. El 21 de marzo
- IV. El 1° de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El 20 de noviembre
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- VIII. El 25 de diciembre
- IX. Así también el que determinen las Leyes Federales y Locales, en casos de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

No obstante lo establecido en el artículo anterior los trabajadores y el patrón por convenio propio, deberán establecer la cantidad de trabajadores que deben laborar en los días de descanso obligatorio antes mencionados, con la retribución de un salario doble mas su salario ordinario.

Otros días de descanso que tiene derecho el trabajador son las vacaciones que a continuación se explican.

c) VACACIONES

En lo que respecta a las vacaciones que tiene derecho un trabajador que a laborado por el término de un año, éste disfrutará de un periodo de seis días laborables, las cuales deberán ser pagadas por el patrón, siendo el caso que

aumentará dos días laborables por cada año que el trabajador preste sus servicios continuamente hasta llegar a doce días, y después del cuarto año se aumentara dos días por cada cinco años de servicio.

Cabe hacer mención que los trabajadores tienen derecho a que se les pague la prima vacacional, que corresponde al veinticinco por ciento de la remuneración obtenida de las vacaciones, artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de los trabajadores que no han cumplido un año con la prestación de servicios o de aquellos que trabajan por temporada, tendrán derecho a recibir la parte proporcional de la remuneración de las vacaciones.

d) SALARIO

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo establece, "*salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo*", lo que comúnmente se le denomina cuota fija o salario base, que es lo que por su trabajo va a percibir durante la jornada de trabajo, se deduce que incluye todas las prestaciones que el patrón promete dar al trabajador. (Ley Federal del Trabajo 2001:13)

El derecho a la retribución económica presenta un carácter particular con apoyo en el principio de la reciprocidad, de la obligación que tiene el patrón y

de las necesidades de los trabajadores, como lo es el gasto alimentario, la vivienda, la educación de los hijos, el vestido, entre otros.

Asimismo debemos señalar que el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo señala diferentes tipos de salario como son, salario mínimo general, mínimo profesional, por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma.

e) SALARIO MINIMO

En mención del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo nos dice, *“salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”*. Lo cual es una cantidad fija que se paga, debido a una ley gubernamental, de manera general y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas áreas geográficas, motivo por el cual, el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo establecido. (Ley Federal del Trabajo 2001:14)

Ahora bien el salario mínimo podrá ser general para una o varias áreas geográficas, que se aplicara para todos los trabajadores de dicha área, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia.

Los salarios mínimos se fijarán por la Comisión Nacional que se encuentra integrada por representantes de los trabajadores, así como representantes de los patrones y del gobierno, la cual puede auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo para un mejor desempeño de sus funciones.

Ahora bien el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo establece, *“los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción”*, pero asimismo hace mención en los casos en que si procede y a continuación se hace mención de ellos. (Ley Federal del Trabajo 2001:15)

I. Por pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

II. En lo que se refiere a pago de rentas, cuando las empresas den habitaciones en arrendamiento a los trabajadores, pero dicho descuento no podrá exceder del 10 por ciento del salario.

III. En relación de los pagos de abonos para cubrir préstamos provenientes de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores que hayan sido destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación. Así como en el otorgamiento de créditos para la adquisición de viviendas financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Estos descuentos una vez que son aceptados por el trabajador no podrán exceder del 20 por ciento del salario.

IV. Por pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo destinado para la operación de almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar una vez que se haya formado, derivado del convenio entre los trabajadores y los patrones, que dichos créditos sean destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o pago de servicios. Estos descuentos no deberán de exceder del 10 por ciento del salario.

f) NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

En la legislación mexicana, es de suma importancia el salario desde el momento que el artículo 5° de la Constitución menciona lo siguiente: *“Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial”*, es precisamente el producto de su trabajo la remuneración, el salario que recibe el trabajador, y enfocándonos en lo establecido en el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores dispondrán libremente de su salario, y el derecho a percibir el salario es irrenunciable. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2000:8)

En relación el artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo nos dice, el salario siempre se deberá pagar al trabajador, salvo caso en contrario que el trabajador esté imposibilitado para efectuar el cobro, éste podrá designar a una persona mediante una carta poder suscrita por dos testigos para que reciba el pago. El salario en efectivo deberá hacerse en moneda de curso legal, sin que se

pretenda sustituir por mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo.

Los trabajadores y patrones ya sea de una o de varias empresas pueden convenir para crear almacenes y tiendas que se expendan ropa, artículos comestibles así como para el hogar, siempre y cuando se cumplan con las normas establecidas en el artículo 103 de la Ley Federal del Trabajo.

La adquisición de las mercancías será libre y voluntariamente por los trabajadores, fijándose los precios de las mercancías entre ambas partes sin que rebase los precios oficiales que tienen en el mercado, la modificación de los precios se sujetarán también bajo ésta regla, el convenio debe estipular la participación que tendrán los trabajadores en la administración y vigilancia de los almacenes.

El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

La cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas será totalmente nula, ni será objeto de compensación alguna. Asimismo sólo el patrón puede suspender el pago de salarios por disposición y en los casos previstos por la ley.

La imposición de multas a los trabajadores está prohibida sin importar la causa o motivo. El lugar de pago del salario se efectuará en el lugar donde los

trabajadores presten sus servicios, el cual deberá ser en día laborable durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

El artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo señala, que los salarios serán objeto de descuentos en los casos siguientes:

I. Por pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa. El descuento no podrá exceder del 30% del salario mínimo.

II. Descuento por pago de renta que no podrá exceder del 15% del salario.

III. Por abonos para cubrir prestamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

IV. Por pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

V. Descuento por pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos ascendientes y nietos, siempre y cuando sea decretado por autoridad competente.

VI. Por pago de cuotas sindicales.

VII. Por pagos de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo de fomento de consumo, a la adquisición de bienes o al pago de servicios.

Los salarios de los trabajadores sólo podrán ser embargados, para el pago de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente, en beneficios de la esposa, hijos, ascendientes y nietos.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones son preferentes que cualquier otro crédito sobre todos los bienes del patrón, incluyendo los fiscales y los que estén a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social. La Junta procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para efectuar dicho pago.

Finalmente el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo señala, la prohibición de establecimientos de expendio de bebidas embriagantes y de casa de juegos de azar, dentro de los centros de trabajo.

CAPÍTULO 4

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.1 CONCEPTO

El derecho procesal del trabajo, el cual ha sido conceptualizado en líneas anteriores dentro del capítulo II, retomando el concepto de Ramírez Fonseca por contener una mejor estructura y estar muy completo, para mejor entendimiento del presente capítulo. *“El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación de los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades”.* (Ramírez Fonseca 1988:23)

Al ser objeto básico del presente trabajo entraremos al estudio detallado, desglosando cada una de las etapas del procedimiento ordinario, para saber su composición y desarrollo dentro de la legislación laboral, motivo por el cual al llegar en su momento oportuno a la etapa de la reconvención objeto de la presente investigación, se entrará al análisis e interpretación de la misma.

4.2 PRINCIPIOS PROCESALES

El derecho procesal del trabajo cuenta con principios que le han conferido autonomía, basados en todas aquellas verdades que sirven para orientar la ley positiva, que le han sido de utilidad al legislador para crear la norma legislativa, contemplados en los artículos 685 al 688 de la Ley Federal del Trabajo, en los que se establecen principios como:

a) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Este principio es una garantía de que el asunto será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de publicidad se entiende como el derecho que tienen todas las personas a estar presentes en todas las audiencias o diligencias, salvo caso en contrario lo que establezca la ley, como lo es la audiencia final donde se lleva a cabo la discusión y votación del laudo, también la Junta está facultada ya sea vía oficio o a petición de parte, que las audiencias sean a puerta cerrada para el buen desempeño y resolución del asunto, para que los terceros no influyan con su presencia y las Juntas resuelvan con equidad y legalidad.

b) PRINCIPIO DE GRATUIDAD

En relación con el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo señala que, todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno, sin lugar a duda precepto sustentado en

el artículo 17 de la Constitución Política que determina, *“ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para ejercer su derecho. Toda persona tiene derecho que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”*. Entonces se concluye que todos los actos procesales llevados a cabo por las Juntas deberán ser totalmente de carácter gratuito. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2000:14)

c) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Este principio consiste en que los miembros de las Juntas deben de estar en contacto personal con las partes como es, notificarlos, el recibir pruebas, oír sus alegatos, entre otros, esto con la finalidad de resolver con mayor justicia. Motivo por el cual el presidente que deba conocer y resolver el conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo con los partes y deberá estar presente de ser posible en todas las audiencias, para que conozca personalmente del asunto y pueda resolverlo de una manera más justa.

d) PRINCIPIO DE ORALIDAD

En el derecho procesal del trabajo se desarrolla en audiencias, en la que las partes comparecen hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de

exponer verbalmente sus acciones o pretensiones ante la autoridad, por ese motivo se le considera como un proceso de carácter oral.

Aunque predomine la oralidad no quiere decir que no exista nada escrito, ya que el proceso no podría llevarse totalmente oral por que sería imposible que el presidente auxiliar de la Junta, persona encargada de elaborar el laudo, se acuerde de todo lo actuado en el desarrollo del proceso, entonces se debe dejar constancia escrita de la actuado formando un expediente del conflicto a resolver.

e) PRINCIPIO DISPOSITIVO

Como mayor importancia de este principio se destaca que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en aplicación de su poder jurisdiccional es necesario que las partes promuevan, impulsando el procedimiento, esto da entender que sólo a instancia de parte el juzgador actúa, conoce y resuelve el conflicto.

f) PRINCIPIO DE ECONOMÍA

La cuantía económica dentro de un proceso, no deberá ser un gasto mayor al valor de los bienes que están en debate, entonces se caracteriza en una economía que va acorde a los trámites simples del proceso y aumente de acuerdo a la importancia del mismo, por esa razón se simplifica las formas en el método oral, se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos, así como la eliminación de gastos y costas judiciales. De acuerdo con este principio abarca cuestiones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

g) PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

Los procesos deberán ser breves en su tramitación, es decir consiste en llevar a cabo el mayor número de actos procesales en una sola audiencia, o en su caso que no sea posible se desarrollen pocas audiencias, para que así no haya una dilación de los conflictos y estos sean lo más cortos posible. Tal principio lo podemos señalar en la audiencia inicial en donde se concentran tres etapas.

h) PRINCIPIO DE FORMALIDAD

Trata de que en el proceso laboral debe existir sencillez, esto de acuerdo a lo establecido en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, *"en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios"*, se deriva que no se exige forma determinada para cualquier promoción o comparecencia y no es necesario que se señalen los fundamentos de derecho, sino que simplemente se precisen los puntos petitorios, así la Junta está en facultades de ejercitar la acción de cualquiera de las partes. Este principio beneficia a las partes porque no se les exige una formalidad estricta en la presentación de sus escritos, sólo basta que señalen sus peticiones, facilitándoles el trámite correspondiente. (Ley Federal del Trabajo 2001:146)

i) PRINCIPIO DE SUPLENCIA

Consiste en relación con la demanda cuando sea incompleta, y que ésta no contenga todas las prestaciones de acuerdo con la ley que derivan de la acción

intentada por el trabajador, la Junta al admitirla subsanará las omisiones, en la cual establecerá todas las prestaciones que le corresponden y que el trabajador omitió demandar. Este principio es una facultad que tienen las Juntas, pero la suplencia del error sólo significa que pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no puede alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada, en caso de que exista prevención y el actor sea el trabajador se fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades, con el apercibimiento que sino lo hace en el término concedido se le tendrá por no presentada. En la práctica este principio no se cumple del todo por que la demanda no es subsanada por la Junta, se requiere directamente al trabajador para que la subsane.

4.3 PROCEDIMIENTOS EN MATERIA LABORAL

Dentro del derecho procesal del trabajo se determinan tres tipos de juicios para la resolución de los conflictos, ordinario, especial y paraprocesal, cada uno cuenta con características que los distinguen, los cuales se encuentran regulados en sus respectivos capítulos dentro de la Ley Federal del Trabajo.

4.3.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

De acuerdo con el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tenga una tramitación especial por la ley.

Lo cual nos quiere decir que tiene carácter de regla general, y que existen asuntos específicos que tienen su tramitación especial que la propia ley marca. En cuanto al desarrollo de todo el procedimiento ordinario se le dedicara un capítulo (V) exclusivo, como se ha mencionado anteriormente lo que nos ocupa es el estudio detallado de este procedimiento.

4.3.2 PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Lo que distingue a este procedimiento es su carácter especial, que tiene por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, ya sea por las causas que lo originan afectan la estabilidad o subsistencia de la empresa, también cuando la cuantía del conflicto no excedan del importe de tres meses de salarios.

En la Ley Federal de Trabajo en el artículo 892 señala los conflictos que tienen el carácter especial que se deben tramitar por esta vía, en apoyo del mismo menciona los siguientes:

- a) Los relativos a las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo. (artículo 5, fracción III)
- b) Los relativos al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana. (artículo 28, fracción III)
- c) Los relativos a las habitaciones de los trabajadores, que se les otorgan en renta por parte de los patrones. (artículo 151)
- d) Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores. (artículo 153, fracción X)
- e) Los relativos a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta. (artículo 158)
- f) Los relativos al pago de prima de antigüedad. (artículo 162)
- g) Los relativos a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques. (artículo 204, fracción IX)
- h) Los relativos a la repatriación de los trabajadores de los buques y el pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo. (artículo 209, fracción V)

- i) Los relativos a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque y de su carga. (artículo 210)
- j) Los relativos al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación en caso de que se destruya o inutilice la nave. (artículo 236, fracciones II y III)
- k) Los relativos a los conflictos de titularidad respecto a un contrato colectivo de trabajo. (artículo 389)
- l) Los relativos a la administración de un contrato ley. (artículo 418)
- m) Los relativos a la modificación de un reglamento interior de trabajo. (artículo 424, fracción IV)
- n) Los relativos a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. (artículo 427, fracciones I, II y VI)
- o) Los relativos a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo. (artículo 434, fracciones I, III y V)
- p) Los relativos a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos. (artículo 439)
- q) Los relativos a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo. (artículo 503)
- r) Los relativos a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa. (artículo 505)

Los procedimientos especiales tienen una tramitación similar a los ordinarios, el cual se lleva a cabo de la siguiente forma.

Se inicia con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta emplazará a las partes con diez días de anticipación por lo menos citándolos a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes de la fecha de la presentación de la demanda. Se desprende que si existe una forma más rápida y concreta de darle solución a este tipo de conflictos.

La idea es que en una sola audiencia se resuelva el conflicto, pero en ocasiones es necesario el desahogo de pruebas que en dicha audiencia no se pueden desahogar, por lo que se señala fecha diversa para su desahogo y posteriormente se emita la resolución correspondiente.

4.3.3 PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL

Nos lo establece el artículo 982 y nos dice: *“se tramitaran todos aquellos asuntos que por mandato de Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada se requiere la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas”*. (Ley Federal del Trabajo 2001:189)

Se ha establecido que los procedimientos paraprocesales o voluntarios no son una verdadera jurisdicción, por que se puede decir que son actos confiados a los órganos jurisdiccionales para establecer su eficacia legal. De lo anterior se desprende que en ese tipo de procedimientos no existen partes sino que son solicitantes o interesados y en consecuencia no hay proceso ni litigio, sólo se crea un expediente de la solicitud, y la autoridad no pronuncia un fallo solamente determina la certificación de un acto jurídico.

Los casos o asuntos que se tramitan por la vía paraprocesal de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo son:

- a) Cuando por disposición de la ley o de alguna de las partes o de alguna autoridad, se tenga que otorgar depósito o fianza, la autoridad, en ese caso las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, deberán recibirla y comunica a la parte interesada que ese depósito o fianza se encuentra a su disposición. (artículo 984)
- b) En los casos en que la Secretaria de Hacienda y Crédito Público determine que se debe hacer un reparto adicional del reparto de utilidades a los trabajadores, si el patrón pide la suspensión del reparto adicional deberá otorgar garantía por el importe del pago adicional y sus intereses legales computados por un año, acompañando copia de la resolución dictada por la Secretaria. Por lo que la Junta deberá correr traslado del escrito del patrón

- a los representantes de los trabajadores para que manifiesten lo que a sus intereses convengan, dentro del término de tres días. (artículo 985)
- c) En los casos en que los trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador fuera de juicio, quienes solicitarán de las Juntas que se apruebe y ratifique dicho convenio. (artículo 987)
- d) Cuando se solicite un permiso para los menores de dieciséis años, pero mayores de catorce años, que no hayan concluido su educación obligatoria, quienes deberán acompañar la documentación correspondiente y si la Junta determina que el trabajo es compatible con los estudios, otorgará el permiso al menor. (artículo 988)
- e) Cuando los trabajadores soliciten a la Junta se les requiera a los patrones constancia escrito que contenga el número de días laborados y el salario percibido. (artículo 989)
- f) Cuando el trabajador o sus beneficiarios deban percibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación. (artículo 990)
- g) En los casos de rescisión de la relación de trabajo por causas imputables al trabajador, el patrón solicitará a la Junta que le notifique el aviso de rescisión al trabajador por conducto del actuario, pero es necesario que conste por escrito que el patrón ya intento hacerle entrega al trabajador, y que éste se haya negado a recibirlo. Además de que es necesario que el patrón le señale el domicilio en donde se notificará al trabajador así como acreditar que él es el responsable o propietario de la fuente de trabajo que rescinde la relación laboral. (artículo 991)

En cuanto al procedimiento se debe hacer por el interesado ya sea por solicitud hecha del trabajador, sindicato o patrón, podrán concurrir a la Junta competente a solicitar oral o preferentemente por escrito su intervención, debiendo señalar expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia se pida se lleve a cabo.

La Junta dentro de las 24 horas siguientes acordará la solicitud y, en su caso señalará día y hora para desahogar la diligencia respectiva. Aunque se establezca casos específicos de llevar a cabo este tipo de procesos, se les dan funciones amplias a las autoridades a efecto de tramitar los procedimientos paraprocesales.

CAPÍTULO 5

PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En el presente capítulo se dará seguimiento al desarrollo del procedimiento ordinario que se lleva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral, estudiando por separado cada una de sus etapas.

5.1 PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA

El procedimiento ordinario como se a dicho éste se inicia con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes, dada la importancia de este escrito inicial que realiza el actor para accionar el órgano jurisdiccional, deberá formularse por escrito expresando los hechos en que se funden las peticiones acompañada con copias de traslado suficientes para cada una de las partes demandadas, con el objeto de que conozcan las pretensiones del actor, y a su vez puede presentar las pruebas que considere convenientes para demostrar sus pretensiones, una vez presentada la demanda la encargada de la oficialía de partes deberá turnarla al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes que concluyan las labores de la Junta.

Dentro de las 24 horas siguientes de haberse recibido la demanda, si ésta es procedente la Junta que le corresponda conocer la demanda deberá emitir el acuerdo de admisión, el cual debe señalar el día y hora para que se lleve a cabo la celebración de la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, que se llevará a cabo dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la presentación de la demanda, esto de acuerdo a lo previsto en el artículo 873 de la Ley Federal de Trabajo.

Pero en la práctica éste último término no se respeta por la carga de trabajo que hay en las Juntas, pero una vez fijada la fecha para la celebración de la audiencia, en el mismo acuerdo se ordena notificar personalmente a las partes, por lo menos con diez días de anticipación a la celebración de la audiencia, a efecto de darles la oportunidad de preparar la contestación y las pruebas que crean convenientes, debiendo correrle traslado con copia cotejada de la demanda y del auto de admisión a los demandados, y únicamente se le entregará el auto de admisión a la parte actora.

Asimismo se les hará el apercibimiento a las partes de que en caso de no comparecer el día y hora señalado se les tendrá como inconformes de todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo a la parte demandada salvo prueba en contrario, a la actora se le tendrá por

ratificado su escrito inicial de demanda y a ambas partes por no ofreciendo pruebas y perdiendo su derecho para hacerlo.

Cuando la demanda sea presentada por el trabajador o sus beneficiarios, y en caso de que la Junta notare que ésta es oscura, presentara irregularidades o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le deberá señalar los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en el término de tres días, contados a partir del día en que le notifique, sino lo hace podrá hacerlo en la audiencia inicial, en la práctica en caso de no cumplir con tal prevención la Junta le hace el apercibimiento en el sentido que se le tendrá por no interpuesta su demanda.

De acuerdo con el artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo establece, *“que la falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados”*. (Ley Federal del Trabajo 2000:171)

En relación a lo anterior otro caso en que se puede diferir la audiencia, es cuando alguna de las partes no se le haya notificado con diez días de anticipación, en consecuencia le esta corriendo el término, la Junta señalará nuevo día y hora para la audiencia, luego entonces las partes que

comparecieren a la audiencia quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta, y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

5.2 AUDIENCIA INICIAL Y SUS ETAPAS

En concordancia con el principio de concentración el procedimiento ordinario se lleva a cabo en tres etapas, lo cual lo prevé el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo:

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

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran 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. Una vez establecido el inicio de la audiencia primeramente nos referiremos a la etapa de Conciliación.

5.2.1 DE CONCILIACIÓN

Al respecto el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo señala, la etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, es decir los directamente involucrados en el conflicto.

II. La Junta intervendrá exhortando a las partes para que de ser posible llegar a un arreglo conciliatorio que ponga fin al conflicto, lo que constituye un principio fundamental y una función importante de las autoridades del trabajo que en la práctica trae grandes resultados.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo conciliatorio, evidentemente se dará por terminado el conflicto, se hace un convenio que deberá ser aprobado por la Junta y producirá todos los efectos jurídicos que el de un laudo.

IV. La Junta por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, la suspenderá y fijará su continuación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley, es decir los apercibimientos que se decretan en el auto de inicio.

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes de todo arreglo conciliatorio y por lo tanto se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

VI. De no haber concurrido las partes a la audiencia de conciliación, se les hará efectivo el apercibimiento decretado en el auto de inicio, en el sentido de que se les tiene por inconformes con todo arreglo conciliatorio y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Generalmente en la práctica no comparecen las partes sino que lo hacen por medio de sus apoderados y son los que asisten a la conciliación.

5.2.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES

Una vez agotada la etapa de conciliación se inicia la etapa de Demanda y Excepciones, la cual se desarrollará conforme al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, y en observancia de las normas siguientes:

I. El presidente de la Junta exhortará a las partes de nueva cuenta para de ser posible lleguen a un acuerdo conciliatorio, de no ser posible y si éstas persistieren en su actitud, se le concederá la palabra primeramente al actor para que ratifique su demanda.

II. El actor podrá ratificar, modificar, aclarar o ampliar su demanda, en caso de que haya sido requerido por la Junta para que subsane irregularidades deberá hacerlo en este momento. De lo anterior se desprende la posibilidad de que el actor pueda ejercitar nuevas acciones o establezca nuevos hechos, se suspenderá la audiencia, a fin de que el demandado tenga más posibilidades de dar contestación y no dejarlo en estado de indefensión.

III. El demandado contestará la demanda, entregando copia simple al actor, de no hacerlo la Junta la expedirá a su costa. La contestación a la demanda puede ser oralmente o por escrito.

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas que estime pertinentes, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, apercibido de que de no hacerlo se tendrán por admitidos, puede hacerlo afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. En la contestación el demandado podrá **reconvenir** al actor lo que considere procedente.

V. Si el demandado opone excepción de incompetencia no lo exime de contestar la demanda en la misma audiencia, sino lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesados los hechos de la demanda.

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus opiniones.

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

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se desarrollará la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos al periodo de resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba.

En caso de que las partes no se presenten a la etapa de demanda y excepciones la audiencia de todas formas se llevará a cabo, pero se hacen acreedores de las siguientes consecuencias.

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

Si el demandado no comparece, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Esto es que se aceptan los hechos,

pero se pueden desvirtuar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, presentando pruebas en contrario, esto de acuerdo con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.3 DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Una vez que se declara cerrada y agotada la etapa de demanda y excepciones, se abre la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Dicha etapa se desarrollará conforme a lo previsto por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, que estipula las siguientes normas.

I. El actor ofrecerá sus pruebas, inmediatamente después el demandado, el cual podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. Las objeciones representan obstáculos por los cuales una prueba no debe admitirse, por ser intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por no formar parte de la litis planteada.

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, éste podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días

siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del subtítulo marcado con el numeral 5.3, bajo el nombre pruebas que se admiten, contenido en el presente trabajo, en concordancia con la Ley Federal de Trabajo.

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

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos, supuesto que se encuentra regulado en el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo. Esto quiere decir que la ley acepta la prueba sobre hechos supervenientes, lo que no debe confundirse con la prueba de hechos anteriores.

De estar conformes las partes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo, ya que existiendo confesión expresa, no hay necesidad de requerir más pruebas.

5.3 PRUEBAS QUE SE ADMITEN Y SU DESAHOGO

PRUEBAS QUE SE ADMITEN

En relación al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, en materia laboral son admisibles todo tipo de pruebas contempladas en la ley sustantiva laboral, a excepción de aquellas que vayan en contra del derecho y la moral, teniendo como pruebas con pleno valor dentro del proceso las siguientes:

- * Confesional
- * Testimonial
- * Pericial
- * Documentales públicas y privadas
- * Inspección ocular
- * Cotejo
- * Presuncional legal y humana
- * Instrumental pública de actuaciones
- * Todos aquellos medios aportados por la ciencia que puedan hacer llegar al juzgador al conocimiento de la verdad, que no sean contrarios al derecho y a la moral.

Las pruebas que sean ofrecidas por las partes deberán referirse a los hechos controvertidos, y deben ofrecerse en la propia etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo aquellas que sean supervenientes o que tengan

por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos, por la que la Junta podrá desechar aquellas que no se refieren a la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, y deberán ir acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Las pruebas deberán ofrecerse en los siguientes términos de acuerdo a lo que señala la Ley Federal del Trabajo.

En lo que respecta a la **CONFESIONAL** señala el artículo 786, que las partes podrán solicitar cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones, en caso de que se trate de persona moral dicha prueba se desahogará por conducto de su representante legal.

Al momento en que se ofrece esta prueba se debe señalar por el oferente de la prueba a cargo de quien estará, que hechos pretende acreditar, solicitar se le cite para que comparezca personalmente y nunca por conducto de su apoderado jurídico a absolver las posiciones a las que estará sujeto, con el apercibimiento legal de que sino comparece se le declarará confeso de las posiciones que le sean formuladas y que sean calificadas de legales. La notificación del desahogo de esta prueba se puede hacer por conducto del apoderado jurídico o bien de manera personal.

También se puede ofrecer la prueba **CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS**, como lo señala el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, misma que deben absolver los directores, administradores, gerentes y todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como los miembros de las directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y se le hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien por sus funciones le sean conocidos.

A éstas personas igualmente se les podrá solicitar comparezcan a la Junta a absolver el pliego de posiciones que el oferente formule, se les tendrá que notificar por conducto del actuario, o bien si fueron llamados a juicio por conducto de su apoderado jurídico, tendrán como apercibimiento al no comparecer el día y hora señalado el que se les tendrá por confesos de las posiciones que se les formulen y sean calificadas de legales.

Como apercibimiento al oferente de la prueba que no comparezca y no aporte los elementos para su desahogo de la misma, es decir no exhiba o formule el pliego de posiciones, será el que se le declare desierta la prueba y no podrá ofrecerla nuevamente por ningún motivo, por lo que es en perjuicio del oferente.

Los pliegos de posiciones se pueden exhibir en el momento en el que se ofrece la prueba o bien el día de su desahogo, y podrán hacerlo por escrito y de manera oral. Únicamente cuando el desahogo se realice por medio del exhorto en lugar diferente de la Junta, si es obligación del oferente exhibir el pliego de posiciones en el momento en que ofrece tal prueba, ya que sino lo realiza se desecha.

Por lo que respecta a la **TESTIMONIAL**, ésta deberá ofrecerse en términos del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Sólo podrán ofrecerse como máximo 3 testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.
- b) Deben señalarse los nombres y domicilios de los testigos, si existe impedimento para presentarlos, podrán solicitar que por conducto de la Junta se les cite, señalando la causa o motivos que les impida presentarlos directamente.
- c) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá de exhibir por escrito el interrogatorio al cual estará sujeto el testigo, de no hacerlo se declarará desierta la prueba, asimismo deberá exhibir copias del interrogatorio que se pondrá a disposición de las partes para que dentro de un término de 3 días formulen repreguntas en sobre cerrado.

- d) Si el testigo es un alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su testimonio por medio de oficio.

Si un testigo no se presenta el día y hora señalado por la Junta para el desahogo de la prueba, y éste fue notificado por el actuario, se le multará con hasta siete veces el salario mínimo vigente en el Estado, y nuevamente no comparece se le hará comparecer por medio de la fuerza pública, y si nuevamente no asiste se le podrá arrestar hasta por 36 horas.

Si el oferente de la prueba no presenta a sus testigos y el se comprometió a presentarlos, se le declarará desierta la prueba en su perjuicio, salvo que presente algún justificante y que a juicio de la Junta sea una causa justa y señalará nuevo día y hora.

La prueba testimonial también se podrá desahogar vía exhorto, y la Junta exhortante deberá remitir los pliegos de preguntas y repreguntas previamente calificados.

Las tachas a los testigos se deben hacer de manera oral al término del desahogo de la prueba.

En relación a la **PRUEBA PERICIAL**, nos señala el artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo, que versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

Los peritos que sean designados deberán acreditar que tienen conocimientos sobre la ciencia, técnica o arte sobre la cual emitirán su dictamen, y que están previamente autorizados por la ley.

Esta prueba debe ofrecerse indicando la materia sobre la cual debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para las partes. Si el oferente de la prueba es el trabajador podrá solicitar que la Junta nombre al perito de su parte, y la demandada también deberá nombrar a su perito, a quienes deberán de presentar a efecto de que acepten y protesten el cargo conferido. El día y hora señalado para el desahogo los peritos deberán rendir su dictamen, si alguno no concurre, se desahogará con el que haya asistido, y en caso de que los dictámenes sean contrarios se nombrará por parte de la Junta uno tercero en discordia. Dentro del desahogo las partes así como los integrantes de la Junta podrán hacer repreguntas a los peritos.

Por otra parte tenemos las **PRUEBAS DOCUMENTALES PÚBLICAS Y PRIVADAS**, el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo señala, son documentos públicos todos aquellos cuya elaboración está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así también los que expida en

ejercicio de sus funciones. Los documentos públicos que sean expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fé en el juicio sin necesidad de que sean legalizados.

Son documentos privados los que no reúnen las condiciones y características previstas por el artículo anterior.

Las partes podrán ofrecer todo tipo de documentos, si presentan una copia simple de algún documento deben ofrecer como medio de perfeccionamiento el cotejo o compulsa, para si la contraparte lo objeta, si es un documento original y la contraria lo objeta en cuanto al contenido y firma del documento, se debe ofrecer como medio de perfeccionamiento la ratificación de contenido y firma, por lo que se solicitará se señale día y hora para que el suscriptor del documento se presente a ratificarlo, de conformidad con el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que la contraparte no los objete harán prueba plena.

Si el documento que se debe cotejar se encuentra en poder de un tercero, a éste se le requerirá que exhiba el original con la finalidad de llevar a cabo el cotejo de tal documento, pero no existe ningún tipo de apercibimiento en caso de que no lo exhiba.

Otra de las pruebas es la **INSPECCIÓN OCULAR**, de acuerdo al artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo señala, la parte que la ofrezca deberá señalar el objeto materia de la misma, el lugar en donde deberá practicarse, los períodos que abarcará, los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Esta prueba generalmente se desahoga fuera del local de la Junta por lo que se deberá señalar día y hora hábil para que el actuario se constituya en legal y debida forma en el lugar señalado para la inspección, y requerirá a la persona que tenga los objetos o documentos a inspeccionar para que se los exhiba, con el apercibimiento legal, para cualquiera de las partes que los tenga en su poder, de que en caso de no exhibirlos se tendrán como presuntivamente ciertos los hechos que se pretenden acreditar. Si los documentos u objetos se encuentran en poder de un tercero, y éste se niega a exhibirlos se le podrán hacer efectivos los medios de apremio.

La diligencia de inspección se debe desahogar de la siguiente manera:

- a) El actuario deberá referirse a lo señalado en el auto que lo comisiona.
- b) Debe requerir que se le pongan a la vista los documentos u objetos a inspeccionar.

- c) Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia y formular objeciones u observaciones.
- d) Se debe levantar acta circunstanciada, misma que deben firmar los que hayan intervenido.

Generalmente se basa a requerir al patrón los documentos a que está obligado a tener en su poder y que nos menciona el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo que son los siguientes:

- a) Contratos individuales de trabajo.
- b) Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo.
- c) Comprobantes de pago de reparto de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Una prueba que generalmente se ofrece como medio de perfeccionamiento es el **COTEJO**, en relación a éste únicamente la ley nos señala en los artículos 798 y 799 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se hace mención que si se ofrece como prueba una copia simple de un documento, y éste es objetado por la contraria, se podrá ofrecer como medio de perfeccionamiento el cotejo con el original, por lo que el oferente deberá señalar el lugar donde se encuentra el original para efecto de que el actuario

se constituya y realice el cotejo del documento. Y en caso de que un tercero tenga el original en su poder éste está obligado exhibir el original.

Otra de las pruebas admisibles es la **PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**. Primeramente nos señala la ley que la presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

La presunción legal es aquella que la ley establece expresamente, y la humana cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Las partes al ofrecer esta prueba deben señalar en que consiste y lo que pretenden acreditar con ella. Generalmente como en cualquier otra materia se señala al momento de ofrecerla, que consiste en el razonamiento lógico-jurídico que emita el juzgador al momento de resolver el conflicto, partiendo de un hecho conocido para llegar a la verdad de otro desconocido.

Y por último tenemos la **INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES**. Que en si es el conjunto de consecuencias que integran el expediente y que al momento de resolver el juzgador deberá tomar en cuenta en lo que favorezca a las partes.

Como ya se señaló anteriormente se pueden ofrecer otras pruebas siempre y cuando no sean contrarias al derecho y a la moral, como sería las fotografías, las filmaciones, grabaciones entre otras.

DESAHOGO DE PRUEBAS

En relación con el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta en el acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de las pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, y dictará las medidas que sean necesarias, ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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

anterior en la práctica supera a lo establecido por la norma ya que el exceso de trabajo impide su estricto cumplimiento.

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que la audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá a desahogar todas las pruebas previamente anunciadas y que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado.

II. Cuando alguna prueba no pudiera desahogarse por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

III. Cuando faltaren por remitirse copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

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

5.4 ALEGATOS

Una vez que se desahogan la totalidad de las pruebas ofrecidas por las partes, si éstas acudieron a la última audiencia de desahogo, se les concede el uso de la voz para que formulen alegatos, y si no están presentes se les otorga un término de 3 días para que los formulen, aunque en la mayoría de las veces las partes no hacen uso de tal derecho, y en realidad no los perjudica en no hacerlos.

5.5 CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN

Transcurrido el periodo de alegatos, y previa certificación que realice el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

5.6 LAUDO

Como ya se dijo una vez cerrada la instrucción dentro de los 10 días siguientes el auxiliar formulará el proyecto de resolución, artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, el cual deberá contener:

- I. Un extracto o resumen de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica, en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.
- V. Los puntos resolutivos. Conforme a los artículos 14 y 16 de la Constitución, toda resolución deberá estar suficientemente fundada y motivada.

Este proyecto se encuentra sujeto a modificación, pero generalmente es la base que servirá para el laudo.

Del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros que integran la Junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles siguientes al haber recibido la copia del proyecto, podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo

por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta señalará dentro del término de los ocho días siguientes, fecha con citación de las partes, para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas. Esto en relación al artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo.

El presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto de dictamen, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes una vez que haya concluido el término fijado o después de haberse desahogado de las diligencias que hubiese propuesto, en la que:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.
- II. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- III. Finalmente se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado, artículo 887 y 888 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones se elevará a categoría de laudo, procediendo a firmarlo de inmediato. Si al proyecto se le

hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario de acuerdos que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. Artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo.

Engrosado o anexando el laudo al expediente, el secretario recabará, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes

La Junta estará facultada para imponer multas a las partes o sus representantes, si estima que alguna de éstas obró con dolo o mala fé, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y lugar de residencia de la Junta. Artículo 890 y 891 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 6

RECONVENCIÓN

Como se observó dentro del procedimiento ordinario que es llevado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la reconvencción es una figura procesal, que se ejercita por la parte demandada al momento de darle contestación al escrito inicial de demanda interpuesta por el actor, la cual tiene su fundamento en el artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, en donde se faculta al demandado para ejercitar dicho acto procesal. Dada la importancia de que esa figura jurídica constituye el objeto básico de la presente investigación, resulta conveniente estudiarla en forma separada designándole el presente capítulo, para mostrar la importancia y consecuencias jurídicas que conlleva la reconvencción cuando es ejercitada dentro del procedimiento laboral.

6.1 CONCEPTO

RECONVENCIÓN.

“Petición o demanda que formula aquella persona que ha sido demandada en juicio frente al demandante aprovechando la oportunidad del procedimiento iniciado, siempre que sea procedente por la naturaleza del procedimiento y de la competencia del Juez, al objeto de resolverse en una misma sentencia”. (<http://www.lexjuridica.com/diccionario.php>.)

Otro concepto sería, *“reclamación formulada por el demandado contra el demandante al tiempo de contestar a la demanda que se acumula a ésta para discutirse conjuntamente y resolverse en la misma sentencia”*.
(<http://www.iusred.com/diccionario/dicciojurid.htm>)

Son dos conceptos que son distintos pero que reúnen los elementos esenciales que constituyen la reconvencción, y en consecuencia se desprenden dos criterios que se deben tener en cuenta.

a) En consideración al ejercicio del derecho de defensa, la excepción opuesta en la contestación de demanda tiene una función y un límite preciso, el cual es obtener una sentencia absolutoria.

Pero, si el demandado pretende una sentencia de condena contra el actor, debe valerse de un derecho propio e independiente, deducido a través de un acto procesal típico denominado reconvencción.

La denominación proviene del derecho Romano donde se denominaba *conventio* a la demanda, y *reconventio* a la contra demanda. Por ello se señala que la reconvencción es como el mismo nombre lo expresa, una acción del demandado.

Es conveniente aclarar la distinción entre excepción y reconvencción. La primera corre similar suerte a la demanda por necesaria dependencia, vinculándose el éxito de una y al rechazo de la otra, pues de triunfar la defensa de pago importa el rechazo de la pretensión al cobro del crédito, y viceversa.

Y si bien la parte que interpuso la reconvencción pretende también una sentencia favorable, se trata de una decisión de distinto contenido a la provocada por la excepción, a tal punto que ambas partes en un proceso reconvenccional pueden triunfar o perder el pleito, tal como si se hubieran dado dos procesos entre las mismas partes.

Sin perjuicio de las defensas que puede el demandado oponer en el escrito de contestación a la demanda, la ley establece el derecho de deducir reconvencción, la cual constituye una pretensión planteada por el demandado frente al actor y que, al incorporarse al proceso pendiente para la satisfacción de la pretensión originaria, configura un supuesto de acumulación sucesiva por inserción de pretensiones.

b) En tanto la demanda y la reconvencción deben tramitarse en un mismo proceso y resolverse en una sentencia única, evitándose así el aumento de actividad y de gastos que provocaría la sustanciación separada de los respectivos procesos, queda claro que el fundamento de la institución reside esencialmente, en razones de economía procesal. Ello no descarta sin embargo, que en muchos

casos la reconvencción responda a la necesidad de evitar el pronunciamiento de sentencias contradictorias.

6.2 REGULACIÓN Y ANÁLISIS DE LA RECONVENCIÓN

En la legislación laboral se regula la reconvencción en el artículo 878 fracción VII, el cual establece, *“si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes”*.

Partiendo del precepto citado, se desprende una serie de cuestiones que deben ser analizadas por considerarse injustas y contrarias a derecho. La reconvencción es la facultad que la ley concede al demandado en un juicio laboral de presentar a su vez una demanda en contra del actor, exigiéndole contraprestaciones distintas que pueden formar parte de la controversia, puede decirse que se trata de un nuevo juicio dentro del juicio ya iniciado en él se invierten las partes, por que el demandado viene a ser el actor y éste es demandado, debiendo reunir las mismas formalidades tanto de fondo como de forma que marca la ley para el escrito de demanda, debiéndose resolver conjuntamente las acciones de uno y otro.

La reconvencción no es por tanto, una excepción que oponga el demandado al producir su contestación a la demanda, sino el planteamiento de un nuevo juicio que, si se quiere, podría intentarse por separado, pero que dicho demandado aprovecha para manifestar sus propias pretensiones en contra del actor. De ahí que para intentarla deben llenarse los mismos requisitos de todo escrito inicial de reclamación, o sea:

- a) Indicar ante que tribunal se promueve
- b) El nombre de quien demanda y su domicilio
- c) El nombre del demandado y su domicilio
- d) El objeto que se reclame con sus accesorios
- e) Los hechos en los que se funde la petición
- f) Los fundamentos de derecho
- g) El valor de lo demandado

Ahora bien la reconvencción presenta las siguientes características:

- a) Debe promoverse en el momento de darle contestación a la demanda, no antes ni después, por lo cual se advierte que de presentarse ésta última situación se estará frente a otro concepto procesal y es distinta la actuación de las partes.
- b) Debe de reunir los mismos requisitos de la demanda
- c) El tribunal deberá proceder a un nuevo emplazamiento, notificando personalmente al actor si esto resulta necesario.

- d) Las pruebas ofrecidas por las partes podrán servir lo mismo para la demanda que se contesta como para la reconvencción que se opone.
- e) Las resoluciones que se dicten deberán ser distintas por la naturaleza propia de las acciones que se intenten, a menos que correspondan a un mismo cuestionamiento.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo excluyendo algunas de las características mencionadas, regula la reconvencción en términos que se señalan en la fracción VII del artículo 878. Se sostiene que la anterior disposición es inconstitucional, en virtud de que si bien es cierto se da la posibilidad de que sea el propio actor quien decide si contesta o pide el plazo, disimula de cierta forma la violación del artículo 14 Constitucional, pero se sigue violando esta garantía y la de igualdad de las partes, ya que no se le concede al actor reconvenido los diez días intermedios que señala el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que se le dan al demandado. En efecto dicho artículo rompe la igualdad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso.

El problema mayor se produce cuando el actor no está presente, por lo tanto, no pueda contestar la reconvencción si el demandado la plantea. Si bien es cierto que es más que discutible la constitucionalidad de la regla contenida en el artículo 878 fracción VII que obliga al actor a contestar de inmediato la reconvencción y sólo de haber comparecido, el actor tendrá derecho a pedir la

suspensión de la audiencia. De lo contrario la carga de contestar de inmediato se actualizará y la rebeldía obligará a la Junta a tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario tal como lo ordena el párrafo tercero del artículo 879, el cual dice: *“Si el demandado no concurre la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”*. (Ley Federal del Trabajo 2001:172)

No hay que olvidar que la reconvencción convierte al actor en demandado con todas las consecuencias que esa posición procesal trae consigo.

En la práctica las Juntas en ejercicio de sus facultades legales, ordenan la suspensión de la audiencia si el actor no se encuentra presente, para darle la oportunidad de contestar la reconvencción en otra fecha.

En vista de lo anterior, la disposición en comento es inconstitucional, ya que se omite dar al actor reconvenido la garantía de audiencia, plasmada en el artículo 14 Constitucional y su reglamentación a través del artículo 159 de la ley de Amparo.

El artículo 14 Constitucional, establece: *“Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante*

juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 2000:12)

Ahora bien en atención al artículo 159 fracción I de la Ley de Amparo menciona lo siguiente: *"En los juicios seguidos ante los tribunales civiles, administrativos o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: I. Cuando no se le cite al juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley"*. (Ley de Amparo 2001:21)

Las formalidades esenciales del procedimiento son las que debe tener todo procedimiento no sólo judicial, sino también administrativo, para proporcionar una verdadera oportunidad de defensa a los afectados. Dichas formalidades han sido consignadas en sentido negativo por los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo, puesto que, cuando no se respetan por los organismos judiciales, configuran violaciones a las leyes del procedimiento que afectan las defensas del promovente del amparo. El primero de esos preceptos se refiere a las materias civil, administrativa y laboral, y el segundo al proceso penal.

Las hipótesis enumeradas en ambos preceptos se refieren a aquellos supuestos en los cuales se priva a las partes de su posibilidad de defensa, en

cuanto a su conocimiento de los hechos, a su posibilidad de ofrecer y desahogar pruebas, o bien de la interposición de medios de impugnación.

La jurisprudencia ha señalado que el derecho de audiencia, en cuanto a la defensa procesal, se impone tanto al legislador como a las autoridades administrativas. En el primer supuesto, en cuanto los órganos legislativos deben establecer en las leyes que expidan, los procedimientos que permitan la defensa de los particulares, por lo que cuando el ordenamiento respectivo no proporcione esa oportunidad de audiencia deben considerarse inconstitucional.

En el caso concreto, las reglas de la reconvencción, establecidas en el artículo 878 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, demuestran una notable ignorancia por parte del legislador de los principios del debido proceso legal, lo cual deviene en su inconstitucionalidad, ya que se obliga al actor reconvenido a producir su contestación de inmediato y si bien la ley, en una clara tendencia tutelar, le autoriza a pedir la suspensión de la audiencia y que se señale una nueva fecha para su continuación "dentro de los cinco días siguientes", esto constituye una denegación de justicia, ya que la misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 873 establece el término de diez días hábiles de anticipación como plazo mínimo para que se considere debidamente notificado y emplazado al demandado y presente su contestación. Asimismo si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones y la demandada formula reconvencción, se debe suspender la audiencia y ordenar se notifique personalmente al reconvenido, por

lo menos diez días de anticipación, al día en que ha de celebrarse la continuación de la audiencia a partir de la contestación de la reconvencción.

En el caso en estudio, si la reconvencción en realidad se trata de una demanda en contra del actor, en consecuencia deben observarse las mismas formalidades del procedimiento que se siguen en relación al demandado y en concreto en cuanto al término de diez días que tienen que transcurrir para que se considere debidamente notificado, asimismo si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones y la demandada formula reconvencción, se debe suspender la audiencia y ordenar se notifique personalmente al reconvenido, transcurriendo entre dicha notificación y su contestación el término antes aludido.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En México a finales del siglo XVIII estuvo bajo el imperio del régimen del poder totalitario, que poseían unas cuantas personas que conformaban la clase burguesa, las cuales aplicaban leyes a su conveniencia y las usaron en explotación del trabajador, que en mayoría eran campesinos que realizaban labores en jornadas inhumanas sin obtener remuneración justa a las actividades que realizaban, se crearon leyes tendientes a su protección como lo fueron las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, pero no fueron suficientes por que se seguían violando las garantías del hombre trabajador. En consecuencia, surgieron movimientos que dieron origen a la formación de un nuevo Derecho del Trabajo, gracias a las grandes luchas de distintos personajes históricos, en el siglo XX, surge la primera revolución social derivada de la inquietud política y social que existía, con el fin de terminar con la dictadura gubernamental se crea en 1917 una nueva Constitución, en la cual se plasman los derechos sociales del Derecho Mexicano del Trabajo contemplados en sus artículos 4°, 5° y 123 que solamente contaba con un apartado "A", que regula las condiciones de trabajo entre particulares y posteriormente se le adicionó el apartado "B", que regula las condiciones de trabajo de los empleados al servicio del Estado. Fundamento básico para lograr el primer ordenamiento jurídico regulador de los derechos del trabajador, consignados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que tuvo vigencia hasta 1970, año en que se promulga nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA. Resulta importante estudiar el derecho del trabajo y su clasificación que lo divide en cuatro ramas, derecho Individual del Trabajo, derecho Colectivo del Trabajo, derecho Procesal del Trabajo y derecho Burocrático, ya que es el órgano regulador y sancionador de las relaciones entre trabajador y el patrón, así también es el que se encarga de darle solución a todas las controversias suscitadas entre estos, estableciendo los órganos jurisdiccionales encargados de dicha función, así como los procedimientos que se deben seguir en cada controversia específica.

TERCERA. Para que surja a la vida jurídica una relación de trabajo y tenga consecuencias legales es necesario la celebración de un contrato de trabajo, entre el trabajador y el patrón, que debe reunir un mínimo de requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo, o en ausencia de éste con la sola presencia de la relación de trabajo, acreditando el elemento subordinación y la prestación de un trabajo personal, mediante el pago de un salario, sin importar el acto que le dio origen. Así se esta en el supuesto de que el trabajador como el patrón tienen derechos y obligaciones recíprocas, obligados a respetar las condiciones generales de trabajo, que son las garantías mínimas que se deben establecer en el contrato de trabajo y estarán sujetos que, en caso de cometer cualquier tipo de violación serán sometidos a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo para su sanción.

CUARTA. El derecho procesal del trabajo para cumplir con su finalidad y tenga una correcta aplicación, debe contar con una serie de principios, como lo es el de publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, dispositivo, economía, concentración, formalidad y suplencia, que sirven de sustento legal para las partes, cuando éstas se vean sometidas en un procedimiento ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, no se les cometa en su perjuicio ninguna violación de carácter procesal, en consecuencia no se solucionen sus controversias y no satisfagan sus intereses. Para que sea posible, la propia Ley Federal del Trabajo establece tres tipos de procedimientos, ordinario, especial y paraprocesal, dependiendo de las características especiales de cada conflicto será sometido al procedimiento que le corresponde, para eso existen cuestiones que prevé la ley, de acuerdo al acto o trascendencia del asunto lo somete a la jurisdicción de un determinado procedimiento.

QUINTA. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, deben llevar a cabo el procedimiento ordinario para la solución de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tenga una tramitación especial por la ley. Una vez que es interpuesta una demanda laboral, las Juntas deben de satisfacer todas las etapas dentro del procedimiento ordinario, siendo imparcial, debiendo dar cabal cumplimiento a las tres etapas que lo componen, de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, una vez escuchado a las partes, recibiendo todo a lo que sus intereses favorezcan, así de esa forma se tendrá total conocimiento del asunto y la Junta tendrá que darle solución al

conflicto dictando una resolución llamada laudo, él cual la parte que no se vea favorecido en el juicio laboral tiene que darle cumplimiento por ser una resolución personal y obligatoria.

SEXTA. Una vez que se observó que el procedimiento ordinario es regido por una serie de principios de legalidad que la ley establece, que fueron plasmados por el legislador. La reconvención acto procesal que regula la Ley Federal del Trabajo, que se puede ejercitar en la etapa de demanda y excepciones dentro del procedimiento ordinario, es de considerarse por los motivos anteriormente establecidos dentro del contenido de la tesis, que su regulación en la legislación laboral, existe notoria violación de las garantías de audiencia y la de igualdad procesal entre las partes, que en general la parte actora del juicio principal es el trabajador, y el patrón puede aprovecharse de esa situación para salir beneficiado, perjudicando los intereses económicos del trabajador derivado de una mala impartición de la justicia. Es entonces una realidad que se ponga a la luz pública la necesidad de que dicho precepto sea reformado, en el aspecto que no se violen las garantías individuales de las partes, para que exista un procedimiento laboral más equitativo en la resolución de conflictos de esta índole. Y, otorgarle a cada una de las partes las garantías de audiencia y la de igualdad procesal, consagradas por el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PROPUESTA

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 878, establece: *“La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

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

Reformar la fracción VII del artículo 878, de la Ley Federal del Trabajo, proponiéndose quede de la siguiente forma:

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

VII. Si el demandado reconviene al actor, la Junta de oficio suspenderá la audiencia, y en caso de que el reconvenido se encuentre presente en ese momento se le notificará en ese instante, sino se encuentra presente se ordenará notificar personalmente al actor, cuando menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para su continuación, para que comparezca a dar contestación a la reconvenición.

Bibliografía.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio (1984)
"Legislación Laboral"
ED. Limusa, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. (1997)
"El nuevo derecho del Trabajo Mexicano"
ED. Trillas, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. (1997)
"Las 500 preguntas mas usuales sobre temas Laborales"
ED. Trillas, México.

DE BUEN LOZANO, Néstor. (1998)
"Derecho Procesal de Trabajo"
ED. Porrúa, México.

DE LA CUEVA, Mario. (1990)
"El nuevo Derecho Mexicano de Trabajo"
ED. Porrúa, México.

GUERRERO, Euquerio. (1984)
"Manual de Derecho del Trabajo"
ED. Porrúa, México.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. (1988)
"La Prueba en el Procedimiento Laboral"
ED. Pac, México.

TENA SUCK, Rafael. ITALO MORALES, Hugo.
"Derecho Procesal del Trabajo"
ED. trillas México.

TRUEBA URBINA, Alberto. (2000)
"Ley Federal del Trabajo"
ED. Porrúa, México.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. (1994)
"Legislación Federal del Trabajo Burocrático"
ED. Porrúa, México.

Diccionarios

CABANELLAS, Guillermo. (1998)
"Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual"
ED. Heliasta, Buenos Aires.

UNAM (1994)
"Diccionario Jurídico Mexicano"
ED. Porrúa, México.

Leyes

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
ED, Esfinge S.A de C.V

Ley Federal del Trabajo
ED, PAC, S.A de C.V

Ley de Amparo
ED, ABZ

Paginas de Internet

<http://www.iusred.com/diccionario/dicciojurid.htm>

<http://www.lexjuridica.com/diccionario.php>.