

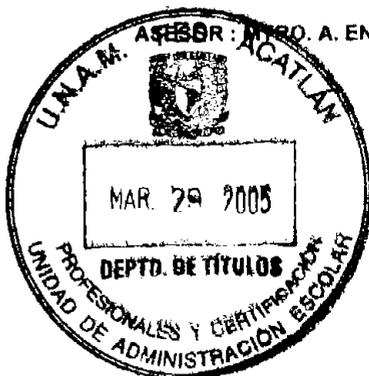


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLAN

EL ACUERDO DE RESERVA SOBRE LA ADMISION DE  
PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JESUS EMMANUEL BELTRAN MAYA



MARZO 2005

m. 342311



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo intelectual.

NOMBRE: José Emmanuel  
Beltrán Maya

FECHA: 30 de marzo de 2005

FIRMA: [Firma]

A mis padres señor Juan Beltrán Trejo y  
María Maya Santana, a quienes debo todo  
en mi vida, por el amor, apoyo y comprensión  
para la culminación de mis estudios.

A mi hermano José Guillermo Beltrán Maya,  
quien a pesar de sus limitaciones ha dado el  
ejemplo en mi vida de lucha y éxito.

A mis hermanos Pili, Oscar, Rafa,  
por su comprensión y a quienes agradezco  
el apoyo para salir adelante en mi vida  
estudiantil.

A mis segundos padres licenciado Juan  
José Alejo Izquierdo y señora Carmelita  
Pedraza Tellez, por el apoyo para la culminación  
de mis estudios, comprensión e impulso para  
crecer en el ámbito personal y profesional.

A quienes considero mis segundos hermanos  
licenciados Carmelita, Mario y Juani Alejo por el  
apoyo para el desarrollo de este trabajo pero,  
sobre todo por el ejemplo de superación y liderazgo  
profesional.

**Al Maestro A. Enrique Larios Díaz,  
profesor, maestro, símbolo de liderazgo y  
sabiduría, por su insuperable guía y dirección  
para la elaboración de la presente tesis.**

**Al Señor licenciado José C. Sosa Echeverría,  
Primo y amigo, por todo el apoyo y conocimientos  
para la elaboración de este trabajo así como el  
impulso para crecer en el ámbito personal y profesional.**

**Al Señor licenciado Luis D. Montes González,  
maestro y símbolo de superación; por su ayuda  
para la culminación del presente trabajo.**

**A mis amigos los licenciados Gabriel y Anette,  
por su amistad y apoyo incondicional para la  
culminación de mis estudios, mis sentimientos  
recíprocos.**

**A todas las personas que de una u otra forma  
han contribuido para la culminación de mi  
instrucción profesional**

**A mi alma mater Universidad Nacional Autónoma de México**

# ÍNDICE

*Pág.*

INTRODUCCIÓN .....	IV
--------------------	----

## CAPÍTULO I

### CONCEPTOS

1. Derecho procesal del trabajo .....	1
2. Conflictos laborales .....	3
3. Norma procesal laboral .....	10
4. Términos laborales .....	14
5. Principio procesal laboral .....	15
6. Resoluciones laborales .....	15
6.1. Acuerdos .....	16
6.2. Autos incidentales .....	17
6.3. Laudos .....	19

## CAPÍTULO II

### ANTECEDENTES

1. La Constitución General de la República de 1857 .....	21
2. El Imperio de Maximiliano .....	23
3. El Porfiriato .....	24
4. El manifiesto de los hermanos Flores Magón .....	26
5. Las leyes del Estado de Jalisco .....	27
6. Las leyes del Estado de Veracruz .....	28
7. La ley de Yucatán de 1915 .....	28
8. El Congreso Constituyente de 1917 .....	29
9. El artículo 123 constitucional .....	29
10. Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	31
11. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	32
12. Reforma procesal de 1980 .....	33

### CAPÍTULO III

#### PRINCIPIOS PROCESALES EN MATERIA DE TRABAJO

1. Publicidad .....	36
2. Gratuidad .....	37
3. Inmediatez .....	40
4. Oralidad .....	43
5. De participación activa .....	46
6. Economía .....	49
7. Concentración .....	52
8. Sencillez .....	56
9. Celeridad .....	62
10. Tutelar .....	63
10.1. Subsanan demanda incompleta .....	65
10.2. Aclaración a la demanda oscura e irregular .....	67

### CAPÍTULO IV

#### PROPUESTA DE ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Audiencia laboral .....	71
1.1. Conciliación .....	73
1.2. Demanda y excepciones .....	75
1.3. Ofrecimiento y admisión de pruebas .....	80
2. El acuerdo de reserva sobre la admisión de pruebas .....	85
3. Inobservancia de los principios procesales en el acuerdo de reserva laboral .....	87
4. Ilegalidad de la reserva laboral .....	88
5. Otros casos en los que se presenta el acuerdo de reserva en el procedimiento laboral .....	89
6. Propuesta .....	91
7. Adición a la Ley Federal del Trabajo .....	93
8. Fundamento jurídico de la propuesta .....	94

<b>CONCLUSIONES</b> .....	97
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	101
<b>LEGISLACIÓN</b> .....	102
<b>JURISPRUDENCIA</b> .....	102
<b>DICCIONARIO</b> .....	103
<b>OTRAS FUENTES</b> .....	103

## **INTRODUCCIÓN**

Los juristas encargados de hacer las reformas al procedimiento laboral de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, reafirmaron una serie de principios que contenía la anterior ley plasmándolos en el artículo 685 de dicha legislación. Las reformas procesales establecen, fundamentalmente, los postulados de economía, concentración, sencillez, celeridad, entre otros, con los cuales debe seguir todo el procedimiento laboral.

En la actualidad la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ve claramente rebasada por el cúmulo de juicios que se encuentran en trámite. Uno de los problemas fundamentales que se presentan lo ha ocasionado la autoridad a través de los acuerdos en que se "reservan" de proveer sobre la admisión y desahogo de las pruebas aportadas por las partes, y para resolverla,

tardan hasta seis meses o más, situación que vulnera los principios procesales que establece nuestra legislación laboral, privándose con ello a los trabajadores de la impartición de la justicia pronta como lo marca nuestra Constitución y más aún sin fundamento alguno que avale dicha práctica, situación que perjudica a los trabajadores por el largo periodo que transcurre para que se pronuncie el acuerdo sobre la admisión y por ende, el desahogo de las pruebas ofrecidas.

Aunado a lo anterior, las Juntas determinan la reserva al observar la cantidad de pruebas que ofrecen las partes, al grado de que casi es un hecho que la autoridad se reserve sobre su admisión, especialmente, cuando se ofrecen como pruebas inspecciones o varias documentales, sin que exista razón legal para ello, a menos ante la ausencia de los representantes, circunstancia que generalmente no se hace notar, y sólo dictan el acuerdo respectivo cuando ofrecen las pruebas tradicionales como lo son la instrumental pública de actuaciones, presuncional legal y humana, testimoniales o confesionales, observándose con este actuar la notoria ilegalidad del órgano Jurisdiccional para dictar el acuerdo de admisión y desahogo de pruebas.

Desafortunadamente, no obstante la existencia de los principios procesales que establece la ley, y de la indivisibilidad de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, diligencia que debe terminar con el acuerdo que señale fecha para el desahogo de pruebas, las juntas siguen reservándose sobre la admisión de las probanzas, sin fundamento legal alguno como hemos dicho y sólo la justificación de que por la avanzado de la hora, aún cuando sean las once o doce horas de la fecha de la diligencia. Con esta actitud ocasionan un daño grave a las partes y no

cumplen con lo establecido por nuestra Carta Magna, aletargando el procedimiento y ocasionando pérdidas económicas en la mayoría de los casos tanto al patrón que se llegare a condenar como al trabajador, ya que este último no cuenta con una fuente de ingresos y, por si esto fuera poco, las juntas acumulan juicios sin resolver, retrasando con ello la impartición de la Justicia laboral que contempla nuestra Constitución y la Ley Reglamentaria de su artículo 123.

Este adverso panorama motivó la realización del presente estudio denominado *"El acuerdo de reserva sobre la admisión de pruebas en el procedimiento laboral"*.

A fin de evitar en lo posible la reserva sobre la admisión de pruebas, se considera necesaria la adición de algunos artículos al Capítulo I del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, en los que se precise la prohibición de la práctica de la reserva o de cualquier figura empleada por la autoridad laboral que tenga como consecuencia alargar el procedimiento.

Con el presente estudio se pretende demostrar la ilegalidad de la reserva en el procedimiento laboral ya que viola principios fundamentales del derecho procesal del trabajo, ocasionando como ya se dijo, un desgaste innecesario para las partes y para la autoridad.

Para llevar a cabo este objetivo, se investigarán algunos conceptos relativos al derecho procesal laboral, norma procesal, conflictos laborales, acuerdos y autos incidentales, así como la referencia a los antecedentes del derecho del trabajo en México. De igual forma, se

analizarán los principios procesales que establece nuestra Ley Federal del Trabajo.

Con posterioridad, se realizará una descripción de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en sus diversas etapas, así como de la práctica de la reserva en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la inobservancia de los principios procesales en su dictado y la ilegalidad de la misma. A continuación se propondrán las adiciones a la ley laboral que se consideran necesarias para erradicarla, y por último, se expondrán las conclusiones pertinentes.

En la realización de este trabajo se empleó el método jurídico, por considerarse el idóneo para abordar el tema, al constituir un conjunto organizado y sistematizado de diversos caminos para arribar al conocimiento, en especial del inductivo, deductivo, analítico, dialéctico e histórico.

Se espera que esta inquietud, constituya algún aporte en beneficio de la impartición de la justicia laboral y no se desvirtúe el espíritu proteccionista y reivindicador consagrado en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## CAPÍTULO I

### CONCEPTOS

#### 1. Derecho procesal del trabajo.

Benjamín Blasco Segura y Rafael L. Alcazar Carrillo en su *Derecho Procesal Laboral*, lo definen como “*el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional laboral*”.<sup>1</sup>

Luego entonces, es la rama del derecho que se ocupa de determinar los procedimientos que deben seguirse para resolver o dar solución a los conflictos surgidos entre trabajadores y patrones y, en

---

<sup>1</sup> BLASCO SEGURA Benjamín y Rafael. ALCAZAR CARRILLO. **Derecho Procesal Laboral**. Ed. Libros Pórtico. Zaragoza, 1980. p.p. 13, 31.

general, las controversias o conflictos que se susciten en materia de trabajo.

Es importante destacar que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, como lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia que a continuación se transcribe:

**DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO.-** De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo,

sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el periodo de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.<sup>2</sup>

## 2. Conflictos laborales.

Lo mismo en la literatura extranjera que en la nuestra, ha existido una situación caótica en torno a las palabras que deben usarse para nombrar los conflictos de trabajo: conflicto, competencia, controversia, son sólo algunas.

---

<sup>2</sup> Octava Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Tesis: 139, Página: 115. Contradicción de tesis 54/90.-Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Primero del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito.-8 de abril de 1991.-Cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretario: Alberto Pérez Dayán. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 91, Cuarta Sala, tesis 133; véase la ejecutoria en la obra Jurisprudencia por Contradicción de Tesis, Tomo V, Primera Parte, página 289.

El artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los conflictos laborales y establece:

*Art. 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.*

A su vez, la fracción IV del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo prescribe:

*Art. 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:*

*... IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;*

Conforme al diccionario jurídico mexicano los conflictos laborales *“En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo”.*<sup>3</sup>

Asimismo se puede definir a los conflictos laborales como los choques que se producen a consecuencia de las relaciones entre patrones y trabajadores pudiendo ser individuales o colectivos.

Los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia en individuales y colectivos. Tenemos como ejemplo las demandas por despido en el primer caso o riesgo de trabajo, las que afectan intereses de grupos obreros como son un emplazamiento a huelga por violaciones del Contrato Colectivo o bien por firma del mismo, de esta existen dos clasificaciones las de naturaleza jurídica y las de naturaleza económica, entendiéndose por las primeras de aplicación directa de la norma y las segundas, las que tienden por la creación o modificación de las reglas de carácter económico entre las relaciones obrero patronales.<sup>4</sup>

Sirve de apoyo a lo antes mencionado las siguientes tesis de jurisprudencia:

### **CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.**

La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre

---

<sup>3</sup> **Diccionario Jurídico Mexicano.** Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed. Porrúa, México, 10a ed., 1997. p. 620.

<sup>4</sup> *Cfr.* CLIMENT BELTRÁN Juan B. **Derecho Procesal del Trabajo.** Ed. Esfinge. México, 2001. p. 205, 206.

el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.<sup>5</sup>

También es de tomarse en cuenta la siguiente tesis de jurisprudencia que se transcribe a continuación, en cuanto a los conflictos de naturaleza económica:

**CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO.-** Conforme a los artículos del 572 al 578, inclusive, de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos de orden económico, tienen dos etapas claramente demarcadas: una, que tiende a la investigación de las condiciones que prevalecen en la fuente de trabajo, y otra, de carácter contencioso, en la que las partes plantean sus respectivos puntos de vista, rinden las pruebas relacionadas con las objeciones al dictamen, a efecto de que se pueda dictar la resolución correspondiente. Ahora bien, en la primera etapa, la Junta opera dentro del sistema inquisitivo, y es ella la reguladora del procedimiento y quien tiene que cuidar que los peritos y las comisiones asesoras, actúen de acuerdo con su encargo; por lo que la omisión en que haya incurrido la Junta, al no cuidar el desarrollo normal del procedimiento, nunca puede redundar en perjuicio de cualquiera de las partes, ya sea la patronal o la representante de los trabajadores, y en el caso, debe concederse el amparo, a

---

<sup>5</sup> Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Tesis: 85, Página: 74. Amparo directo 4503/72.-Fábrica de Papel Coyoacán, S.A.-6 de abril de 1973.-Mayoría de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, Amparo directo 6648/76.-Petróleos Mexicanos.-30 de abril de 1979.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 3218/79.-Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.-7 de enero de 1980.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 2865/78.-Perfecto Mercado Mondragón.-9 de julio de 1980.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 5323/79.-Sindicato Patronal de la Línea de Autotransportes Urbanos de Acapulco, Benito Juárez.-10 de noviembre de 1980.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 66, Cuarta Sala, tesis 93.

fin de que la Junta resuelva el conflicto de orden económico, en los términos del artículo 578 del citado ordenamiento, en presencia del dictamen rendido por los peritos, las objeciones y las pruebas rendidas por las partes.<sup>6</sup>

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 900 al 919 señala el procedimiento que se debe agotar para dirimir los conflictos colectivos de trabajo de naturaleza económica, permitiéndonos citar textualmente la jurisprudencia histórica del tenor siguiente:

**CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO,  
PROCEDIMIENTOS EN LOS-[TESIS HISTÓRICA].-**

Existen en la Ley Federal del Trabajo dos procedimientos señalados para la resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores, los cuales se encuentran contenidos en los capítulos IV y VII del título noveno. El procedimiento ordinario comprendido en el capítulo cuarto, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la ley o con determinada obligación contractual que se ha impuesto. El procedimiento especial establecido en el capítulo séptimo, se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro: "Conflictos de orden económico", entendiéndose por tales, aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas, que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, que

---

<sup>6</sup> Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Tesis: 95, Página: 58, Amparo directo en materia de trabajo 256/46.-Hernández de Rigada Petra.-14 de agosto de 1946.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Roque Estrada.-La publicación no menciona el nombre del ponente. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXXIX, página 1719, Cuarta Sala.

dañan o favorecen a determinadas negociaciones, puesto que se refieren a periodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente a periodos de prosperidad, provocando necesariamente aquéllos, una contracción y éstos, una expansión de todas las ramas productoras, con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos. Las autoridades del trabajo, en estos casos, cumplen su papel de orientadoras de la producción, ajustándose a los principios que rigen la demanda y la oferta del trabajo; justifican su remuneración y las formas de realizarla, pues sabido es que las leyes del salario oscilan a menudo según que la producción industrial esté bien o mal dirigida, técnicamente, o que las cantidades producidas sean o no menores que las consumidas. De allí que el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo considere estos conflictos como de naturaleza especial, cuya tramitación es distinta de los términos establecidos para el procedimiento ordinario. Sucintamente, el juicio que nos ocupa tiene por objeto el que expertos o técnicos estudien y opinen sobre el conflicto planteado, señalando la forma de resolverlo, en un dictamen que es dado a conocer a las partes, a fin de que lo objeten, aportando al efecto las pruebas en que funden sus observaciones, para que la Junta del conocimiento dicte, sin más trámite, la resolución que corresponda. En consecuencia, el carácter predominante de un procedimiento como el señalado, no puede ser otro que la brevedad en los términos y la simplicidad en las actuaciones, sin que por esto deje de conciliarse la necesidad de otorgar a las partes, garantías suficientes de imparcialidad en los trámites, con una pronta y eficaz resolución que venga a restablecer el desequilibrio económico suscitado. Es, por tanto, inadmisibles que en controversias de esta índole, puedan seguirse o adoptarse no sólo instituciones procesales del derecho civil, pero ni aun las que pertenezcan al procedimiento ordinario, en materia de trabajo, máxime que la ley ofrece un sistema completo y coherente para resolverlas. Así, por ejemplo, respecto a los técnicos o peritos que conforme al artículo 572 de la Ley Federal del

Trabajo, designa la Junta para que, asesorados de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos y haciendo uso de la mayor libertad, lleven a cabo un completo estudio de las causas del conflicto, inspeccionen los establecimientos, recaben informes, etc., en un plazo previamente fijado en consonancia con la gravedad de la situación, estudio que, terminado, no pasa a la apreciación inmediata de la autoridad, sin antes ser motivo de objeciones por las partes, de conformidad con el artículo 576 de la misma ley, sería antijurídico suponer que dichos técnicos o peritos pudieran ser recusados, puesto que la deseada imparcialidad que se busca en sus opiniones, se logra ampliamente con el sistema mencionado de la ley, sin necesidad de hacer uso de recurso alguno tomado del sistema civil, y aun cuando el artículo 535 de la Ley Federal del Trabajo, manda que el auxiliar del presidente, en cada grupo especial, formule un dictamen haciendo breve relato de las diversas actuaciones que se hubieren llevado a cabo, durante el juicio, para deducir de los hechos controvertidos los que deban tenerse por firmes y probados, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias, debe tenerse en cuenta que es precisamente la ausencia de estas disposiciones, dentro del procedimiento para los conflictos de orden económico y la redacción terminante de los artículos 575 y 576 del ordenamiento del trabajo, lo que hace innecesaria la opinión del auxiliar, y en cuanto a los alegatos, no siendo sin duda otra cosa que demostraciones por medio de razonamientos, es claro que a ellos se refiere la ley, cuando en su artículo 575 otorga a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen objeciones sobre el valor de los dictámenes periciales, ofreciendo al mismo tiempo los elementos que comprueben sus aseveraciones, atenta además, la disposición expresa del artículo 576, que ordena que después de celebrada la audiencia, debe dictarse resolución, de lo que se concluye que no siendo indispensable que en estos procedimientos se formule dictamen por el auxiliar, claro está que el mismo no puede ser entregado a los representantes obrero-patronales, ni tienen éstos que emitir opinión sobre su contenido, siendo tan sólo en

la audiencia de discusión y votación donde deben emitir su fallo.<sup>7</sup>

### 3. Norma procesal laboral.<sup>8</sup>

La norma jurídica para Rafael de Pina Vara es *“la regla dictada por legítimo poder para determinar la conducta humana”*, tomando en cuenta que para este mismo autor el proceso es *“El conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente”*.

Considerando las anteriores definiciones estimamos que la norma procesal del trabajo es un precepto creado con el objeto de regular la aplicación del derecho por parte de la autoridad judicial respecto de las relaciones laborales.

---

<sup>7</sup> Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. Histórica, Tesis: 8 (H), Página: 697, Amparo directo en materia de trabajo 2/38.-Compañía de Petróleo El Aguila, S.A. y coags.-1o. de marzo de 1938.-Unanimidad de cuatro votos.-Excusa: Xavier Icaza.-Relator: Alfredo Iñárritu. Semanario Judicial de la Federación, Tomo LV, página 2008, Cuarta Sala.

<sup>8</sup> Para este punto de la investigación y para el resto del capítulo seguiremos fundamentalmente el texto de, PINA VARA Rafael de. **Diccionario de Derecho**. Ed. Porrúa, México, 1999.

Asimismo la jurisprudencia no crea normas sólo interpreta el contenido de la ley como se manifiesta en el criterio que a continuación se transcribe:

**JURISPRUDENCIA, CONCEPTO DE LA. SU APLICACIÓN NO ES RETROACTIVA.**- Es inexacto que al aplicarse la jurisprudencia fijada por esta Cuarta Sala de conformidad a lo dispuesto por el artículo 192 de la Ley de Amparo, y formada con posterioridad a la fecha del acto reclamado en el juicio de garantías, y que interpreta la ley que rige a dicho acto, se viole en perjuicio del quejoso el principio contenido en el artículo 14 constitucional, en el sentido de prohibir la aplicación retroactiva de la ley, ya que la jurisprudencia no constituye legislación nueva ni diferente a la que está en vigor, sino sólo es la interpretación de la voluntad del legislador. La jurisprudencia no crea una norma nueva, sino únicamente fija el contenido de una norma preexistente. En consecuencia, si la jurisprudencia sólo es la Interpretación de la ley que la Suprema Corte de Justicia de la Nación efectúa en determinado sentido, y que resulta obligatoria por ordenarlo así las disposiciones legales expresas, su aplicación no es sino la misma de la ley vigente en la época de realización de los hechos que motivaron el juicio laboral del que dimana el acto reclamado en el juicio de garantías.<sup>9</sup>

(El énfasis es nuestro)

---

<sup>9</sup> Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Tesis: 312, Página: 250, Amparo directo 6450/78.-Aurelio Benítez G.-28 de febrero de 1979.-Cinco votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 5643/78.-Rebeca Araceli González Farfán.-25 de abril de 1979.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 6202/78.-Eduardo Burgos Sosa.-25 de abril de 1979.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo directo 6874/78.-Jesús Ayala Chávez.-4 de junio de 1979.-Cinco votos.-Ponente: Julio Sánchez Vargas. Amparo directo 1084/79.-Guillermo Gustavo Natera Bandera.-20 de junio de 1979.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo., Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 182, Cuarta Sala, tesis 278.

Si no existiere norma que reglamente o que pudiera aclarar alguna situación o problema deberá estarse en primer término a sus disposiciones que prevean casos semejantes, en segundo lugar los principios generales de dichas leyes, en tercero los principios generales del derecho, en cuarto los principios de justicia social que emanan del artículo 123 Constitucional, en quinto la jurisprudencia y por último la costumbre y la equidad, como lo menciona el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 17.-** A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a los que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Con respecto a una de las fuentes del derecho del trabajo como la costumbre, sin que esté en contra de los principios del derecho, en los términos que se señala en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, tienen relevancia las jurisprudencias que al respecto señalan:

**COSTUMBRE, APLICACIÓN DE LA.-** Atento lo que se dispone en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de un caso no previsto en la propia legislación, las Juntas están facultadas para resolver la cuestión de acuerdo con la costumbre establecida, si con ello no se viola ningún principio de

derecho, ni se está en contravención con ninguna norma establecida.<sup>10</sup>

(El énfasis es nuestro)

De lo anterior salta a la vista la facultad que tiene la Junta para aplicar la costumbre en determinados casos, como también lo menciona la tesis que a continuación se transcribe:

**COSTUMBRE, INTERPRETACIÓN DE LA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-** Para que la costumbre pueda invocarse como tal, y estar en posibilidad de reclamar su reconocimiento e implantación definitiva, en términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, es necesario que concurren las siguientes circunstancias: a) Que se trate de una práctica reiterada e ininterrumpida por un tiempo considerable; b) Que dicha práctica se realice con el consentimiento de las partes; c) Que ese consenso se constituya como norma rectora de determinadas relaciones; y d) Que tal práctica no contravenga disposiciones legales o contractuales.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Sexta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Tesis: 168, Página: 98, Amparo directo 7755/63.-Petróleos Mexicanos.-9 de mayo de 1966.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Ángel Carvajal, Quinta Parte: Volumen XXXIX, página 13.-Amparo directo 875/59.-Petróleos Mexicanos.-5 de septiembre de 1960.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Ángel Carvajal. Semanario Judicial de la Federación, Volumen CVII, Quinta Parte, página 11, Cuarta Sala.

<sup>11</sup> Novena Epoca, Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. TCC. Tesis: 682, Página: 419. Amparo directo 8486/98.-Jorge Arturo Sandoval Covarrubias.-5 de noviembre de 1998.-Unanimidad de votos.-Ponente: Carolina Pichardo Blake.-Secretaría: Estela Jasso Figueroa. Amparo directo 3016/98.-Raymundo Castro Alonso.-30 de abril de 1998.-Unanimidad de votos.-Ponente: Carolina Pichardo Blake.-Secretaría: Estela Jasso Figueroa. Amparo directo 2416/98.-Enrique López de la Cerda Butanda.-2 de abril de 1998.-Unanimidad de votos.-Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.-Secretaría: Alma Leal Treviño. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, enero de 1999, página 842, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis I.6o.T.39 L.

Por tanto, se puede invocar la costumbre cuando sea una practica reiterada, que se lleve a cabo con la anuencia de las partes, que dicha anuencia sea como una norma aceptada y que la misma no este en contra de la ley.

#### **4. Términos laborales.**

Del Latín *Terminus* que significa fin, límite respecto del tiempo o del espacio, el término es el momento en que un acto jurídico debe comenzar a producir o dejar de producir sus efectos característicos. De esta forma el término laboral constituye el momento en el cual algún acto laboral debe comenzar a producir o dejar de producir efectos jurídicos.

Es una exigencia de los actos procesales ya que el tiempo los condiciona y obedece al principio de celeridad. Asimismo el cumplimiento de los términos procesales tiene relación con la prescripción, previsto por los artículos 516 al 522 de la Ley Federal del Trabajo, así como con la caducidad que menciona el artículo 773.

El señalamiento de término consiste no en la indicación de un punto de tiempo, sino de un periodo. Por consiguiente -dice- el término tiene dos extremos, que son precisamente dos partes, dos días esto es, día de comienzo o de partida y día de cumplimiento o de vencimiento; la distancia entre los dos extremos es la duración.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN Juan B. *Derecho Procesal del Trabajo*. op. cit. p.p. 108 - 110.

## **5. Principio procesal laboral.**

El principio según el autor que hemos venido siguiendo, es *“la razón el fundamento, origen, máxima o norma”* asimismo el proceso se considera como *“El conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente”*. Tomando en cuenta estas definiciones el principio procesal es la máxima o máximas que debe revestir todo el procedimiento de orden laboral con la finalidad de llegar a la verdad y esclarecimiento de los hechos.

## **6. Resoluciones laborales.**

Del latín *Resolutio* es la acción de resolver o resolverse. Así, las resoluciones laborales son actos procesales que tienen como objeto resolver asuntos de trabajo o cuestiones relacionadas con controversias suscitadas entre trabajadores y patrones.

El artículo 837 clasifica a las resoluciones laborales de la siguiente forma:

*Art. 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:*

- I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando deciden cualquier cuestión dentro del negocio;*
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelven dentro o fuera de juicio un incidente; y*
- III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo de un asunto.*

### **6.1. Acuerdos.**

Son las resoluciones tomadas por una o varias personas que no deciden el fondo del asunto. El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo en su parte conducente establece que las resoluciones de los tribunales laborales son acuerdos si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio sin resolver el fondo.

Serán acuerdos de trámite siempre y cuando la decisión de cualquier cuestión dentro del negocio no tenga el carácter de resolución que ponga fin a un conflicto. Lo anterior se ejemplifica de dos maneras; acuerdos de trámite son acuerdos que recaen a la demanda como es el auto de radicación, que es el primer acuerdo dentro de un juicio en el cual la autoridad laboral debe revisar el escrito inicial de demanda y si notare alguna irregularidad, prevenir al actor para que la aclare, ya que como es por todos conocido el sentido de nuestra legislación laboral es eminentemente protectora de la clase socialmente desprotegida. De no encontrar algún error, entonces procede a señalar fecha para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Así como acuerdos que deciden algún asunto dentro del procedimiento como son el de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, en estos la autoridad debe resolver sobre cuál de las probanzas se admiten o desechan.<sup>13</sup>

## 6.2. Autos Incidentales.

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo establece que las resoluciones de los tribunales laborales son autos incidentales o resoluciones interlocutorias cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente. Podemos advertir que los autos incidentales son resoluciones que ponen fin a un incidente tomando en consideración que un incidente es un procedimiento legalmente establecido para resolver cualquier cuestión que se presente dentro o fuera del juicio.

Para Adolfo Schoke *"no toda relación jurídica procesal conduce a la tramitación y resolución sobre el fondo, pues esto sólo puede surgir cuando concurren los llamados presupuestos procesales y si estos faltan, se requiere la tramitación de una cuestión incidental, recayendo una sentencia procesal incidental, antes de que pueda dictarse una sentencia sobre el fondo"*.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibidem.* p. 180.

<sup>14</sup> *Ibidem.* p. 181.

Tiene relación con este punto, el criterio de jurisprudencia que dicta.

**PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES QUE AL RESPECTO SE REALICEN DEBERÁN RESOLVERSE DE PLANO, OYENDO A LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE LEY.** Si se toma en consideración que de conformidad con la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 761 a 763 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad es un incidente de previo y especial pronunciamiento que necesariamente debe ser tramitado dentro del expediente principal en donde surgió la controversia y que cuando sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, resulta inconcuso que la objeción a la personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral debe resolverse de plano, oyendo a las partes en la audiencia de ley, a efecto de evitar dilaciones procesales innecesarias y con la única condición de que en la resolución correspondiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje exprese las razones jurídicas que haya tomado en cuenta para resolver en los términos en que lo haya hecho. Lo anterior se encuentra robustecido con el texto de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el cuatro de enero de mil novecientos ochenta, del que se desprende que el espíritu del legislador al incorporar tal reforma fue, entre otros, el de agilizar la tramitación de los procedimientos, apoyándose para ello en los principios de inmediatez y concentración procesal, motivo por el cual consideró pertinente que las objeciones que se hagan valer en relación con la personalidad de las partes en la audiencia de ley, **deberán ser resueltas de plano en la misma pieza de autos, oyendo a las partes en ese momento, sin que para el caso se requiera de la tramitación de incidente formal alguno.**<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Novena Epoca, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XIV, Agosto de 2001, Tesis: 2a./J. 31/2001, Página: 193. Contradicción de tesis 19/2001-SS. Entre las sustentadas por el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materia

(El énfasis es nuestro)

De la anterior transcripción se desprende que ciertos incidentes deben ser substanciados y resueltos de plano, oyendo a las partes sin suspender la audiencia de ley y el procedimiento mientras que otros de previo y especial pronunciamiento sí lo interrumpen.

### 6.3. Laudos.

Continuando con el análisis del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo encontramos que las resoluciones de los tribunales laborales son laudos cuando decidan sobre el fondo del conflicto. De lo anterior podemos afirmar que los laudos son las resoluciones que dictan las autoridades laborales competentes para dar fin a un procedimiento laboral.

Para Trueba Urbina el laudo es la resolución *ipso iure* pronunciada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide sobre el fondo de los conflictos del trabajo<sup>16</sup>.

---

Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo circuito. 29 de junio de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Gútrón. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Angulano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores. Tesis de jurisprudencia 31/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de agosto de dos mil uno.

<sup>16</sup>Cfr. TRUEBA URBINA Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1965. p. 324.

Asimismo, los laudos tienen determinados principios que los rigen establecidos en la ley, como son el de verdad sabida y buena fe y se refieren a que en el fallo laboral debe preponderar la verdad y no el rigor de la ley. De igual forma, los laudos deben ser claros precisos y congruentes con la demanda y con las prestaciones que contiene y resolverán sobre todos los puntos litigiosos y de debate.<sup>17</sup>

Relacionado con lo anterior, sirve de apoyo la siguiente tesis de jurisprudencia:

**LAUDOS, INCONGRUENCIA DE LOS.-** Es regla jurídica de aplicación ineludible, la de que los considerandos de todo fallo, guarden unidad de conceptos en orden a la apreciación de los hechos, a través de las pruebas rendidas; por lo que si un considerando viene a destruir los razonamientos que en forma definida caracterizan a otro considerando, el laudo que los contiene es incongruente; máxime, si el punto resolutivo regido por aquéllos no guarda la claridad indispensable para que se lleve a cabo su ejecución. En tales condiciones, es de concederse el amparo para que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo, y pronuncie uno nuevo, en el que observe rigurosamente las reglas de congruencia entre los considerandos y los puntos resolutivos, conforme a lo alegado y probado en autos.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibidem.* p.p. 325-326.

<sup>18</sup> Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Tesis: 298, Página: 183. Amparo directo en materia de trabajo 5401/45.-Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México.-8 de noviembre de 1946.-Cinco votos.-Relator: Antonio Islas Bravo. Semanario Judicial de la Federación, Tomo XC, página 1541, Cuarta Sala.

## **CAPÍTULO II**

### **ANTECEDENTES**

#### **1. La Constitución General de la República de 1857.**

El 16 de octubre de 1855 el general Juan Álvarez, presidente interino de la República Mexicana, convocó a un Congreso Constituyente con el propósito de dar a México una carta fundamental, misma que después de largos, brillantes y acalorados debates fue aprobada el 5 de febrero de 1857, iniciando su vigencia a partir del 16 de septiembre de ese mismo año.

Es pertinente hacer notar que en el seno de ese congreso estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo, como lo afirma Mario de la Cueva en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo*, aun cuando su enfoque lo hace refiriéndose a la discusión del artículo 4o. del proyecto

de constitución, pero en realidad la mayoría de los autores están de acuerdo en que quien verdaderamente abordó el problema obrero al discutirse el artículo 17 de dicho proyecto fue Ignacio Ramírez, "El Nigromante", en su solemne discurso pronunciado el 7 de julio de 1856, protestando, entre otras cosas, porque se seguía conservando la servidumbre de los jornaleros que eran prácticamente esclavos del capital sin protección alguna, por lo que afirmó:

*El más grave de los cargos que hago a la comisión es el de haber conservado la servidumbre de los jornaleros. El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos. En su mano creadora el rudo instrumento se convierte en máquina y la informe piedra en magníficos palacios. Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: donde quiera que existe un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo.*<sup>19</sup>

No obstante la elocuencia y precisión de su exposición, sus compañeros congresistas no quisieron entenderlo, por lo que en esa constitución fue imposible la inclusión de las disposiciones relativas al derecho laboral. Pero como afirma Alfredo Sánchez Alvarado: *"Los resultados que se obtuvieron con la promulgación de la Constitución de 1857, no son del todo negativos, ya que la semilla había sido arrojada al surco, y todavía se recuerdan los conceptuosos discursos que se transcriben -refiriéndose a los de Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta- aún cuando no se palpó ningún resultado inmediato ..."*<sup>20</sup>

<sup>19</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. Ed. Porrúa. México, 1978. p. 61.

<sup>20</sup> SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. Vol. I. Ed. Gráficos Andrea Doria. México, 1967. p. 72.

En cuanto a las Leyes de Reforma, es posible decir que no tuvieron repercusión en materia laboral, al no reglamentar la libertad de trabajo y seguirse imponiendo la voluntad del más fuerte.

## **2. El Imperio de Maximiliano.**

Es importante mencionar como antecedentes del derecho del trabajo, las leyes expedidas en la época del emperador Maximiliano que contenían una serie de disposiciones en beneficio de los trabajadores que no habían gozado hasta esa época en México, circunstancia manifiesta tanto en el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, como en la Junta Protectora de las Clases Menesterosas y, sobre todo, en la Ley sobre Trabajadores, que en su conjunto integraron el primer intento serio de una legislación mexicana del trabajo, donde ya se establecía por ejemplo, la jornada de trabajo de sol a sol con un descanso intermedio de dos horas para reposar o tomar alimentos. En ese período la protección se redujo al trabajo individual sin reconocer los derechos sindicales y de huelga.

Posteriormente, los códigos civiles de 1870 y 1884 reglamentaron seis contratos con diversas prestaciones de servicios, a saber: servicio doméstico; servicio por jornal; de obras a destajo o a precio alzado; de los porteadores y alquiladores; de aprendizaje, y de hospedaje. En esos códigos se nota un avance, ya que los legisladores

de 1870 calificaron como indigno llamar alquiler a la prestación de servicios profesionales, como ocurría en el código francés, sin embargo, no se dictaron medidas protectoras para el trabajador, por el contrario, en el Código Penal de 1871 se tipificó como delito la asociación de obreros para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, convirtiéndose en un arma utilizada en forma desmedida durante el mandato de Porfirio Díaz.

### **3. El Porfiriato.**

En la época del Porfiriato los trabajadores sufrieron en forma por demás exagerada la esclavitud del capitalismo referido por Ignacio Ramírez en su célebre discurso de 7 de julio de 1856, de esta forma, el régimen de opresión a que estaba sometido el país motivó que los capitales extranjeros se desarrollaran a placer. A principios de este siglo, las principales industrias estaban en manos de estadounidenses, franceses, holandeses, ingleses, alemanes y españoles, quienes en plena complicidad con las autoridades, cometieron los más infames atropellos en perjuicio de la clase trabajadora; complicidad justificada con la disposición nefasta del Código Penal de 1871. No obstante, se formaron asociaciones de obreros, disfrazadas de cooperativas que se fueron incrementando más y más, aun cuando operaban en secreto en razón a lo estipulado en el código en comento, sobresaliendo entre ellas el Círculo de Obreros Libres que pugnaba por la reglamentación del trabajo en las fábricas del Valle de México.

Como resultado de las penosas condiciones en que vivían los trabajadores durante el Porfiriato, desde finales del siglo XIX se dejó sentir la inconformidad con el régimen, mediante publicaciones en los diarios donde se atacaba a la dictadura, sobre todo por parte del Partido Liberal Mexicano, encabezado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Rosalío Bustamante y Camilo Arriaga, entre otros, quienes a través de su insistencia y difusión de las ideas relativas a la iniciación de una legislación del trabajo, crearon en la conciencia del pueblo de México la necesidad de hacer realidad ese sentimiento clasista y, en efecto, se hizo conciencia, ya que en 1889 y 1890 se gestaron movimientos revolucionarios llevados a cabo por los trabajadores de las industrias textiles y ferrocarrileras, revueltas sofocadas cruelmente por Díaz, ocurriendo lo mismo con las acciones perpetradas por la Liga de los Estados Unidos Mexicanos, que a principios del siglo pasado fundara Esteban Baca Calderón, lo que trajo como consecuencia que el descontento de los trabajadores se acrecentara.<sup>21</sup>

Pero fue hasta el año de 1906, cuando la inconformidad se dejó sentir en forma abierta por los obreros de Cananea, quienes el primero de junio estallaron su movimiento de huelga y posteriormente en 1909 lo hicieron los trabajadores de Río Blanco, acontecimientos de sobra conocidos, que no obstante haber sido acallados también en forma sangrienta, dieron la pauta para crear una legislación protectora de los derechos de la clase trabajadora y entrañan una clara manifestación de los deseos del trabajador mexicano a

---

<sup>21</sup> Cfr. BUEN L., Néstor de. *Derecho del Trabajo I*. Ed. Porrúa, segunda edición. México, 1977. p.p. 273-293.

defenderse de la inicua explotación por parte del patrón, que a la postre fueron pilar y fundamento de la Constitución de 1917.

#### **4. El manifiesto de los hermanos Flores Magón.**

Es menester hacer referencia especial a la publicación de un manifiesto y programa por parte del Partido Liberal Mexicano cuyas filas encabezaban, como anteriormente se apuntó, los hermanos Flores Magón, publicado poco después de los trágicos sucesos ocurridos en Cananea. Este documento constituye uno de los antecedentes más importantes de nuestro derecho laboral, al contemplar en sus líneas un análisis de la situación imperante en el país respecto a la clase obrera y campesina de aquel tiempo y, sobre todo, al concluir con la propuesta de reformas para solucionar los problemas de índole política, agraria y del trabajo, pugnándose por el establecimiento de condiciones laborales como: la existencia de una mayoría de trabajadores mexicanos en las empresas y pago de salario igual a nacionales y extranjeros; la prohibición del trabajo de los menores de catorce años; la jornada máxima de ocho horas; el descanso semanal obligatorio; la fijación de salarios mínimos; el pago del salario en efectivo y cada semana, así como la prohibición de multas y descuentos al mismo, y la proscripción de tiendas de raya <sup>22</sup>, entre muchos otros grandes principios que serían tomados en cuenta, primero, para la elaboración de legislación local del trabajo, y después, para la creación del artículo 123 constitucional.

---

<sup>22</sup> Cfr. CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T. I. Ed. Porrúa, séptima edición. México, 1981. p.p. 42-43.

## **5. Las leyes del Estado de Jalisco.**

El 2 de septiembre de 1914, Manuel M. Diéguez, luchador incansable de la defensa de los trabajadores quien había participado en Cananea en el año de 1906 como miembro del comité de huelga, cuando fue gobernador del Estado de Jalisco tuvo la oportunidad de aplicar las experiencias adquiridas en aquel movimiento, por lo que no la desaprovechó y promulgó la ley que lleva su nombre, en la que se reglamentó como descanso semanal el domingo; se establecieron descansos obligatorios; el derecho a disfrutar de ocho días de vacaciones al año y una jornada de nueve horas para los trabajadores de los comercios.

Aproximadamente un mes después, en el mismo Estado Manuel Aguirre Berlanga promulgó la ley de 7 de octubre de 1914, en la que se señalaba una jornada de trabajo de nueve horas en forma discontinua; un salario mínimo para esa jornada; se prohibió el trabajo de los menores de nueve años, permitiéndose el de las personas de entre nueve y doce siempre y cuando sus labores no entorpecieran su desarrollo físico e intelectual; el salario fue ampliamente protegido; se incluyeron los riesgos profesionales; se señaló la forma de integración de las Juntas Municipales encargadas de resolver los conflictos obrero-patronales sometidos a su competencia, y ya se habló de prestaciones que debería otorgar el patrón a sus trabajadores.

## **6. Las leyes del Estado de Veracruz.**

En el citado año de 1914 cuando era gobernador del Estado de Veracruz Cándido Aguilar, concretamente el día 19 de octubre, promulgó una ley en materia de trabajo que se considera uno de los mensajes más adelantados para la legislación futura. Esa ley, regulaba la jornada máxima de trabajo de nueve horas; descanso semanal; salario mínimo de un peso diario, pagadero por día, por semana o por mes y, por fuerza, en moneda nacional; se consignaron obligaciones a cargo del patrón cuando el trabajador sufriera algún padecimiento no imputable a este último, antecedente de la seguridad social; el sostenimiento de escuelas, y la vigilancia por parte del Estado del estricto cumplimiento de la ley. Al año siguiente, el gobernador provisional de la entidad Agustín Millán, promulgó la ley de 6 de octubre de 1915 que lleva su nombre, en la cual se reconoció la asociación profesional, claro precedente de nuestros sindicatos, dirigida especialmente a los obreros como arma de lucha en contra de la injusticia de los patrones.

## **7. La ley de Yucatán de 1915.**

Por otra parte, es de capital importancia hacer mención a la ley que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje en Yucatán promulgada el 14 de mayo de 1915, cuando era gobernador del Estado Salvador Alvarado, donde por fin se estableció la integración tripartita de los tribunales de trabajo, en los que no sólo se resolvían controversias, sino tenían además la facultad de establecer

nuevas condiciones laborales. Asimismo, ante ellos los sindicatos podían celebrar contratos colectivos de trabajo, precisando la forma en que se debía prestar el servicio partiendo del mínimo establecido por la ley.

## **8. El Congreso Constituyente de 1917.**

Una vez instalado el Congreso Constituyente de Querétaro, fue presentado el proyecto de constitución para su discusión y en su caso, su aprobación. Cuando se inició la discusión del artículo 5o. de dicho proyecto, debido a las destacadas intervenciones de Heriberto Jara, Héctor Victoria, Froylán C. Manjarrez, Carlos L. Graclidas, José Natividad Macías y muchos legisladores más, se llegó a la conclusión de no aprobar ese artículo hasta en tanto se firmara un capítulo que diera las bases para la solución del problema obrero. En atención a ello, se formó una comisión integrada por los diputados que estaban a favor de la ampliación de las bases para la materia de trabajo, cuyas reuniones tuvieron lugar en las oficinas de Pastor Rouaix. En los proyectos respectivos, se estableció la libertad de prestación de servicios, así como la justa retribución por el trabajo desarrollado y los términos de la contratación que debería efectuarse sin menoscabo de los derechos políticos y civiles, entre otras cosas.

## **9. El artículo 123 constitucional.**

En el proyecto de lo que a la postre sería el artículo 123 constitucional, se estableció que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo en ejercicio de sus

facultades respectivas, deberían ajustarse a determinadas bases, artículo que con algunas modificaciones, ya sea de estilo y otras substanciales como la inclusión de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la legalización de los contratos de trabajo celebrados entre un mexicano y un extranjero, así como la constitución del patrimonio familiar, fue aprobado unánimemente, quedando protegidos los derechos de los trabajadores en la Constitución Política del país, precisamente en su artículo 123.<sup>23</sup>

Es incuestionable que los legisladores de 1917 se inspiraron tanto en las leyes del Estado de Veracruz, como en las de Jalisco y Yucatán, así como en el proyecto de Rafael Zumbarán Capmany para redactar el artículo 123 constitucional, aprovechando lo positivo de cada ley, decreto o proyecto y lo plasmaron en nuestra Carta Magna a fin de regir en todo el país, precepto que aun habiendo sido reformado en diversas ocasiones, conserva las directrices fundamentales dadas por los constituyentes de Querétaro en 1917.

Lo anterior no significa que a partir de la entrada en vigor de la Constitución de 1917 no se hayan seguido cometiendo atropellos con los trabajadores, pues incluso se cometen en la actualidad, pero ello no es imputable a nuestra ley fundamental, sino a las reglamentarias, en algunos casos, y en otros, por qué no decirlo, a las autoridades encargadas de su aplicación, salvo honrosas excepciones.

---

<sup>23</sup> *Cfr.* TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Social Mexicano*. op. cit. p.p. 153-170.

## **10. Ley Federal del Trabajo de 1931.**

Promulgada la Constitución de 1917, se presentaron múltiples inconvenientes para la correcta aplicación de los postulados contenidos en su artículo 123. Existían leyes reglamentarias distintas en cada entidad federativa por corresponder a las legislaturas de los Estados su emisión. Por su parte, el gobierno federal afirmaba que el artículo 27 constitucional había reivindicado para la nación el dominio de los productos del subsuelo y, por ende, cualquier asunto que pudiera afectarlo debería resolverse por una autoridad con jurisdicción en toda la República. Aunado a lo anterior, se presentó el problema de que algunos conflictos colectivos se extendían a dos Estados y ninguno de ellos podía dirimirlos al carecer de eficacia sus decisiones fuera de sus límites<sup>24</sup>.

De esta manera, el 6 de septiembre de 1929 fueron modificados los artículos 123 en su primera parte y la fracción X del artículo 73 constitucionales, adoptándose como solución la expedición de una sola ley del trabajo por parte del Congreso de la Unión, correspondiendo su aplicación a autoridades locales o federales conforme a una distribución de competencias que la propia reforma fijó.

Posteriormente y en ese mismo año, el presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso Federal un proyecto de Código Federal del Trabajo, atacado con gran fuerza por el movimiento obrero y con oposición en el Congreso, al contener entre otros postulados, el principio de sindicalización única.

Dos años más tarde, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que denominó Ley Federal del Trabajo, que después de diversas modificaciones, se aprobó y fue promulgado el 18 de agosto de 1931<sup>25</sup>.

## 11. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el año de 1960, el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, designó una comisión para preparar un anteproyecto de ley del trabajo, integrada por el Secretario de Trabajo, licenciado Salomón González Blanco; la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo; el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, licenciado Ramiro Lozano, y don Mario de la Cueva, maestro emérito de la máxima casa de estudios de México. Según relata el propio mentor, la comisión cayó en la cuenta de que era necesario realizar un conjunto de reformas al artículo 123 constitucional previas a la elaboración de un nuevo ordenamiento jurídico laboral federal, como aumentar a catorce años la edad mínima para la admisión al trabajo, hacer práctico el sistema para la fijación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, delimitar con precisión la competencia entre las autoridades federales y locales del trabajo, entre otras, modificaciones constitucionales que fueron aprobadas en el mes de noviembre de 1962, sin embargo y como lo afirma José Dávalos en su

---

<sup>24</sup> Cfr. CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. op. cit. p.p. 53-54.

<sup>25</sup> Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Ed. Porrúa, cuarta edición. México, 1992. p. 72.

obra *Derecho del Trabajo I*, el anteproyecto quedó en el escritorio del Titular del Ejecutivo Federal.

A inicios de 1967, el presidente Gustavo Díaz Ordaz nombró una nueva comisión formada por las mismas personas que integraron la primera, incorporándose además el licenciado Alfonso López Aparicio. Se divulgó el proyecto entre los sectores interesados para su estudio a propuesta del Ejecutivo y se les invitó a nombrar representantes e intercambiar puntos de vista sobre el mismo. Con opiniones encontradas de trabajadores y patronos, como era natural, la comisión redactó un proyecto final, presentado en diciembre de 1968 a la Cámara de Diputados, efectuándose después una nueva discusión con la participación de obreros y empresarios. Concluidas las reuniones, el Congreso cambió impresiones con la comisión redactora, sin que la iniciativa sufriera modificación alguna en sus principios, instituciones y normas fundamentales<sup>26</sup>. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o. de abril de 1970, la nueva Ley Federal del Trabajo entró en vigor el 1o. de mayo siguiente.

## **12. Reforma procesal de 1980.**

Por iniciativa del Poder Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 vigentes a partir del 1o. de mayo de ese mismo año, destacándose en su gestación la intervención de Jorge Trueba Barrera. Los cambios

---

<sup>26</sup> Cfr. CUEVA, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. op. cit. p.p. 56-61.

buscaron subsanar deficiencias en el procedimiento, como la de estar plagado de incidentes y defensas que lo hacían lento y costoso en perjuicio de la clase obrera, para ser acorde al principio de justicia social que debe imperar en el derecho del trabajo. Se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales relativos al aviso rescisorio y sus efectos; se establecieron los principios de concentración del procedimiento, de la suplencia en la deficiencia de la demanda del trabajador, y la carga de la prueba al patrón <sup>27</sup>, entre otras reformas de importancia que todavía siguen dando mucho de qué hablar, sobre todo, al ser proteccionistas hacia la clase trabajadora y por lógica combatidas por el sector empresarial día tras día.

---

<sup>27</sup> Cfr. DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. op. cit. p. 74.

## **CAPÍTULO III**

### **PRINCIPIOS PROCESALES EN MATERIA DE TRABAJO**

Dada la naturaleza del presente capítulo vamos a tomar en cuenta las disposiciones que establece nuestra legislación laboral en cuanto a los principios rectores del derecho del trabajo, específicamente el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

*Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para*

Asimismo Alberto Trueba señala la que el principio de publicidad ofrece a la ciudadanía el poder presenciar las audiencias, enterarse del desenvolvimiento de las partes e influir en cuanto al grado de ecuanimidad del juzgador y, como consecuencia, todas las partes tratarán de cumplir con sus deberes jurídicos, así como fomentar en la autoridad laboral el conducirse con ética jurídica y social en el desarrollo de las audiencias.<sup>29</sup>

Por ende, el procedimiento laboral puede ser presenciado por cualquier persona con excepción a lo previsto en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

## **2. Gratuidad.**

Principio establecido en el artículo 685, también contemplado por el numeral 19 de la Ley Federal del Trabajo donde se establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno, de lo anterior se desprende que en el procedimiento laboral queda prohibido el pago de costas entendiéndose por éstas el pago de gastos ocasionados por el proceso.

También es de mencionarse que la Ley confirma la gratuidad en el derecho procesal en su artículo 824 el cual establece la obligación de las Juntas para nombrar perito al trabajador cuando este manifiesta la imposibilidad económica de cubrir sus honorarios.

---

<sup>29</sup> *Cfr.* TRUEBA URBINA Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del

Por otro lado, debemos mencionar que la gratuidad es uno de los principios básicos y fundamentales de nuestro derecho del trabajo, ya que regula las relaciones obrero patronales y busca equilibrar los factores de la producción puesto que la clase socialmente desprotegida es la trabajadora por no tener las condiciones económicas que sí tiene el patrón. De ahí la existencia del derecho social y el fundamento de uno de sus principios rectores, el de gratuidad.

En esos términos lo han sostenido nuestros más altos Tribunales, ya que los juicios laborales no generan costas y por tanto no causan impuesto alguno, esto es, que al inscribir en el Registro Público de la Propiedad un embargo procedente de un juicio laboral no se debe hacer efectivo el cobro por este derecho y, mucho menos, en las actuaciones ante la autoridad laboral, como se menciona en la siguiente tesis:

**SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN MATERIA DE TRABAJO. OPERA EN FAVOR DEL TRABAJADOR CUANDO EL ACTO RECLAMADO AFECTE ALGÚN INTERÉS FUNDAMENTAL TUTELADO POR EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL Y, POR EXTENSIÓN, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUNQUE DICHO ACTO SEA FORMALMENTE ADMINISTRATIVO.** Al establecer el artículo 76 bis de la Ley de Amparo las hipótesis en que se aplica la suplencia de la queja deficiente en cada una de las materias en las que procede el juicio de amparo, precisa que en materia de trabajo dicha suplencia sólo opera a favor del trabajador. Así, para establecer cuándo en un juicio de amparo en esta materia debe suplirse la queja deficiente de los

planteamientos formulados en los conceptos de violación de la demanda de amparo, o bien, de los agravios expresados en el recurso correspondiente, debe atenderse preferentemente a dos elementos, a saber: 1) a la calidad del sujeto que promueve el amparo o interpone el recurso, quien debe ser trabajador; y, 2) a la naturaleza jurídica del acto reclamado materia de la controversia en el juicio de garantías, que se determina por el bien jurídico o interés fundamental que se lesiona con dicho acto, es decir, debe afectar directa e inmediatamente alguno de los derechos fundamentales consagrados en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal y, por extensión, en la Ley Federal del Trabajo, que surgen de la relación obrero-patronal y sus conflictos. De esta manera, para que el órgano de control constitucional esté obligado a aplicar la institución de la suplencia de la deficiencia de la queja, sólo debe atenderse a los dos elementos anteriores, por lo que si en el caso, un trabajador impugna un acto de carácter formalmente administrativo, así como la inconstitucionalidad del precepto que sirvió de fundamento para su emisión, que afectan un bien jurídico o interés fundamental consagrado en su favor por las normas constitucionales, como lo es la gratuidad de los actos y actuaciones derivados del juicio laboral, ya que se pretende gravar, por concepto de derechos en el Registro Público de la Propiedad, la inscripción del embargo decretado en su favor en dicho juicio, no por ello debe entenderse que se está en una materia en la que no procede suplir la deficiencia de la queja.<sup>30</sup>

(El énfasis es nuestro)

---

<sup>30</sup> Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XIII, Abril de 2001. Tesis: 2a. XXXII/2001. Página: 502. Amparo en revisión 845/2000. Sabino Castrejón Marquina. 26 de enero de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el proyecto Mariano Azuela Gúitrón. Secretario: Francisco Olmos Aviléz.

### 3. Inmediatez.

Para Rafael de Pina Vara es un *"Principio característico de la oralidad de acuerdo con el cual la comunicación entre el juez y las partes en el proceso debe ser directa sin interferencia alguna que dificulte su conocimiento recíproco"*<sup>31</sup>, definición que es aplicable a la materia laboral toda vez que este principio establece una cercanía de las partes para arreglar sus diferencias a través de la conciliación como lo quiere decir Juan B. Climent, al señalar que el principio de inmediatez atañe a la comparecencia personal de las partes, que es obligatoria en la etapa conciliatoria para llegar a un arreglo como lo dispone el artículo 876, 879, 713 y 721 de la Ley Federal del Trabajo, sólo que a este respecto existe un criterio jurisprudencial que establece la no obligatoriedad de la comparecencia personal de las partes a la conciliación que versa:

**AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.** Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado,

<sup>31</sup> PINA VARA Rafael de. *Diccionario de Derecho*. op. cit. p. 321.

agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.<sup>32</sup>

(El énfasis es nuestro)

Así como también se establece que este principio obedece a que la autoridad laboral debe estar en estrecho contacto con las partes para así llegar al conocimiento de la verdad.

**PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES QUE AL RESPECTO SE REALICEN DEBERÁN RESOLVERSE DE PLANO, OYENDO A LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE LEY.** Si se toma en consideración que de conformidad con la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 761 a 763 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de falta de personalidad es un incidente de

<sup>32</sup> Octava Epoca Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Parte SCJN Tesis: 38. Página: 24. Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de agosto de 1989. Unanimidad de cuatro votos. NOTA: Tesis 4a./J.10/89 (número oficial VII/89), Gaceta número 19-21, pág. 96; Semanario Judicial de la Federación, tomo IV, Primera Parte, pág. 330.

previo y especial pronunciamiento que necesariamente debe ser tramitado dentro del expediente principal en donde surgió la controversia y que cuando sea promovido dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, resulta inconcuso que la objeción a la personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral debe resolverse de plano, oyendo a las partes en la audiencia de ley, a efecto de evitar dilaciones procesales innecesarias y con la única condición de que en la resolución correspondiente, la Junta de Conciliación y Arbitraje exprese las razones jurídicas que haya tomado en cuenta para resolver en los términos en que lo haya hecho. Lo anterior se encuentra robustecido con el texto de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el cuatro de enero de mil novecientos ochenta, del que se desprende que el espíritu del legislador al incorporar tal reforma fue, entre otros, el de agilizar la tramitación de los procedimientos, apoyándose para ello en los principios de inmediatez y concentración procesal, motivo por el cual consideró pertinente que las objeciones que se hagan valer en relación con la personalidad de las partes en la audiencia de ley, deberán ser resueltas de plano en la misma pieza de autos, oyendo a las partes en ese momento, sin que para el caso se requiera de la tramitación de incidente formal alguno.<sup>33</sup>

(El énfasis es nuestro)

De lo anterior salta a la vista que dicho principio procesal se debió a que el legislador quiso agilizar el procedimiento laboral y por tal motivo, lo instauró.

<sup>33</sup> Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIV, Agosto de 2001. Tesis: 2a./J. 31/2001 Página: 193. Contradicción de tesis 19/2001-SS. Entre las sustentadas por el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del mismo circuito. 29 de junio de 2001. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Mariano Azuela Gutiérrez. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores. Tesis de

#### 4. Oralidad.

El procedimiento del trabajo es predominantemente oral, la réplica, contra réplica, objeción de pruebas entre otros actos, deben hacerse de viva voz en la audiencia y no por escrito. Este principio se observa agrado tal que, por ejemplo, cuando se contesta la demanda por escrito se la presenta ante oficialía de partes, pero no se ratifica el escrito en la audiencia señalada, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y así lo han sostenido nuestros tribunales a saber.

**AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES EN MATERIA LABORAL. COMPARECENCIA PERSONAL DE LA PARTE DEMANDADA.** De los artículos 752 y 754 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el demandado debe concurrir personalmente a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, lo que puede hacer por sí mismo o mediante apoderado. Si en el caso, el demandado no compareció a tal audiencia, ni por sí mismo ni mediante apoderado, sino sólo lo hizo por escrito, el cual por la ausencia de parte interesada no fue ratificado en dicho acto procesal, la Junta responsable debió tener por contestada la demanda en sentido afirmativo en los términos del último de los invocados preceptos, dado el carácter de naturaleza especial y eminentemente oral que rige en el procedimiento laboral.<sup>34</sup>

(El énfasis es nuestro)

---

jurisprudencia 31/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del tres de agosto de dos mil uno.

<sup>34</sup> Séptima Epoca. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis: 623. Página: 417. Amparo directo 594/73. Armando Gutiérrez Domínguez. 1o. de marzo de 1974. Unanimidad de votos. Amparo directo 22/74. Gregoria Franco. 1o. de marzo de 1974. Unanimidad de votos. Amparo directo 647/73. Jesús Garay. 19 de abril de 1974. Unanimidad de votos. Amparo directo 31/74. Sara Olguin. 26 de julio de 1974. Unanimidad de votos. Amparo directo 525/74. Fernando Herrera. 31 de octubre de 1974. Unanimidad de votos.

Así mismo determinadas actuaciones son por escrito sin que esto sea una regla general como lo son el recurso de contestación y el de ofrecimiento de pruebas, pero no siendo una obligación para las partes ofrecerlas por escrito, en atención a que también lo pueden hacer verbalmente en la audiencia y en la etapa respectiva sin afectar sus defensas, afectándolas en todo caso de no comparecer a ratificar sus respectivos escritos. Dada la naturaleza oral del procedimiento laboral se debe comparecer a las audiencias, como lo establece la siguiente jurisprudencia que a continuación se transcribe:

**ORALIDAD, PRINCIPIO DE. El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.**<sup>35</sup>

(El énfasis es nuestro)

<sup>35</sup> Octava Epoca. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis: 813. Página: 558. Amparo en revisión 46/89. Leticia González Quiroz. 8 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Amparo directo 25/90. Alejandro Hernández Hernández y coags. 14 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Amparo directo 139/90. Restaurante Bar García, S. A. de C. V. 13 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Amparo directo 224/90. Daubert, S. A. 12 de septiembre de 1990. Unanimidad de votos. Amparo directo 66/92. Arnulfo Calvario Salgado. 20 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. NOTA: Tesis III.T.J/28, Gaceta número 78, pág. 53; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Julio, pág. 258.

Este principio de oralidad dentro del procedimiento laboral nos lleva a otro postulado que más adelante veremos como lo es la economía procesal y el de celeridad en el procedimiento que conllevan a una justicia social pronta, como así lo quiso el legislador de 1970.

Para Juan B. Climent Beltrán, el principio de oralidad pretende que exista una comunicación directa entre las partes y lleva a una fluidez en el procedimiento.<sup>36</sup>

También es de observarse que la Junta no debe apercebir a las partes para presentar la contestación a la demanda o el ofrecimiento de pruebas por escrito por la naturaleza propia del proceso laboral. Sirve de apoyo a lo antes mencionado las siguientes tesis de jurisprudencia:

**DEMANDA, CONTESTACIÓN A LA. APERCIBIMIENTO DE QUE SI NO SE HACE POR ESCRITO SE TENDRÁ POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. AMPARO INOPORTUNO.-**  
Si en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, una Junta de Conciliación y Arbitraje, al dictar el auto en que señala fecha y hora para la celebración de la audiencia de demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, requiere a la demandada para que conteste la demanda por escrito y la apercebe que de no hacerlo se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, dicho apercebimiento significa que desde antes de la celebración de la audiencia respectiva la Junta está privando a la demandada del derecho que le concede el artículo 878, fracción III, de la Ley

<sup>36</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México, 2001. p.p. 78 - 79.

Federal del Trabajo, de producir su contestación en forma oral, ya que al indicarle que si no lo hace por escrito se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, le advierte que no se le permitirá contestar oralmente, por lo que ante el desconocimiento de ese derecho, la afectada debe impugnar desde luego el mencionado proveído, por constituir éste el acto de autoridad a través del cual se infringe el citado numeral 878, fracción III. Por consiguiente, si la demandada promueve juicio de amparo reclamando únicamente el auto en que se le hizo efectivo el apercibimiento, ello significa que la materia del juicio constitucional lo constituye un acto que fue consecuencia necesaria de otro que no se sometió a la consideración del Juez de amparo, esto es, un acto derivado de otro consentido.<sup>37</sup>

(El énfasis es nuestro)

De lo antes mencionado se aprecia la violación que cometería la junta de apercibir al actor de traer por contestada la demanda por escrito ya que se le privaría del derecho de contestarla en forma oral.

## **5. De participación activa.**

Es de observarse que el principio de participación activa y dada la naturaleza del proceso laboral, las partes son las obligadas a seguir el proceso, esto es, que las partes deben gestionar y

<sup>37</sup> Octava Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice 2000 Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN Tesis: 129 Página: 107, Octava Época: Contradicción de tesis 3/87.-Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-5 de junio de 1989.-

desahogar requerimientos, así como insistir en la continuación de proceso o bien desistirse de las pruebas que estimen innecesarias, en términos de la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

**PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. EL OFERENTE DE LA MISMA PUEDE DESISTIR DE ELLA HASTA ANTES DE QUE SE RINDA EL DICTAMEN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA.** El ofrecimiento y desistimiento de los medios probatorios es un derecho procesal de las partes, por lo que la parte oferente de una prueba pericial puede desistir de ella hasta antes de que se rinda el dictamen del perito tercero en discordia, dado que no se rompe con ello el equilibrio procesal, no afectándose a la contraparte y, por otro lado, se respetan los principios de instancia de parte, economía y concentración procesales que rigen los procesos laborales. El hecho de que en el nombramiento y actuación del perito tercero en discordia no intervenga la parte oferente, no es razón que justifique una conclusión contraria a la expuesta, ya que dicho nombramiento y actuación no es sino la consecuencia procesal necesaria del ofrecimiento de la prueba señalada, por lo que no puede desvincularse del derecho procesal que tiene su oferente de desistir de ella. Tampoco es aplicable a este caso el principio de comunidad o adquisición de la prueba, dado que en el momento señalado, la pericial no se encuentra totalmente desahogada y, por lo mismo, puede ser motivo de desistimiento. La conclusión expuesta también se ve fortalecida por el principio inquisitivo que rige el procedimiento laboral, ya que en todo caso la Junta se encuentra facultada para ordenar el desahogo de las pruebas que estime necesarias.<sup>38</sup>

---

Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Felipe López Contreras.-Secretario: Jorge Fermín Rivera Quintana. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 89, Cuarta Sala, tesis 130;

<sup>38</sup> Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Enero de 1999. Tesis: 2a/JJ. 4/99. Página: 93. Contradicción de tesis 25/97. Entre las sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 18 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero. Tesis de jurisprudencia 4/99. Aprobada por la

(El énfasis es nuestro)

Ahora bien diversos autores como Climent Beltrán han señalado que dicho principio se puede trasladar a la participación activa de las partes, pero también existe participación por parte de la autoridad, bien sea para recabar pruebas de oficio o para que un determinado asunto no quede sin inactividad procesal, como lo establecen los artículos 771 y 772 de la Ley Federal del Trabajo que prescriben:

*Artículo 771.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán bajo su mas estricta responsabilidad, que los juicios ante ellos se tramiten no queden inactivos proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.*

*Artículo 772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede sea necesaria promoción del trabajador, y este no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.*

*Si el trabajador está patrocinado por un procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviere patrocinado por la procuraduría, se le hará saber el acuerdo a esta para que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de*

*promoción, así como para que brinde asesoría legal al trabajador en caso de que el trabajador se la requiera.*

*Artículo 773.- Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento*

*No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o esta pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción, las partes o alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieren solicitado.*

*Cuándo se solicite que se tenga por desistido el acto de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.*

De dicha transcripción se puede apreciar la participación activa de los Tribunales del Trabajo en el proceso laboral. Por tanto, se podría determinar que es una participación activa tripartita en dicho proceso.

## **6. Economía.**

Para Rafael De Pina Vara el principio de economía procesal se afirma en la *“necesidad de que los conflictos de intereses susceptibles de ser resueltos mediante la actividad jurisdiccional en un proceso, sean sometidos a reglas que permitan llegar a una decisión con*

*el menor esfuerzo y gasto y en el menor tiempo posible, en beneficio de los litigantes y en general, de la administración de justicia.*<sup>39</sup>

Para Juan B. Climent el principio de economía se traduce en la simplificación del procedimiento laboral, sin que exista la promoción de incidentes que demoren el procedimiento, ya que la propia Ley Federal del Trabajo establece cómo deben tramitarse y resolverse, con excepción de algunos casos, a saber:

*Artículo 765.- Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes*

La práctica viciosa en el procedimiento laboral de interponer incidentes con el objeto de retrasarlo no se ha erradicado. Asimismo este principio lo vemos plasmado junto con los demás en los artículos 735,738 y 747 de la Ley Federal del Trabajo cuyos textos dictan.<sup>40</sup>

- Artículo 735.- Cuando la relación o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, este será el de tres días hábiles.*

*Artículo 738.- Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin acusar rebeldía.*

*Artículo 747.- Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes dentro del término de tres días, podrá*

---

<sup>39</sup> PINA VARA Rafael de. *Diccionario de Derecho*. op. cit. p. 259.

<sup>40</sup> *Cfr.* CLIMENT BELTRÁN Juan B. *Derecho Procesal del Trabajo*. op. cit. p.p. 78 - 79.

*solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.*

*La interposición de la aclaración no interrumpe el término para la impugnación del laudo.*

De las transcripciones que anteceden se evidencia el principio de economía procesal al preverse el término procesal mínimo, así como que se puede pedir la aclaración de los laudos con el afán de no interponer recursos o juicios que obstaculizan el proceso laboral. Resultan aplicables al efecto la siguiente tesis de jurisprudencia que dicen:

**LAUDO. SI EN EL AMPARO SE DEMANDA DE LA JUNTA EL RETRASO EN LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO DEL LAUDO, NO PROCEDE SOBRESEER AUNQUE NO SE HAYA SEÑALADO COMO RESPONSABLE AL AUXILIAR.** De conformidad con lo dispuesto por los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXXI de la Constitución Federal, 616, 625, 685, 686, 840, 841 y 885, entre otros, de la Ley Federal del Trabajo, compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la aplicación de las leyes del trabajo, fundamentalmente, conocer de los juicios por diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, a través de la función jurisdiccional que les corresponde llevar a cabo, mediante la realización de los actos procesales necesarios que culminan con el pronunciamiento del laudo que dirime en definitiva la controversia planteada, con la concurrencia de otros funcionarios, entre los que se encuentran los auxiliares, que dependen jerárquicamente de aquellos órganos colegiados. La Ley Federal del Trabajo les impone a las Juntas la obligación de tomar las medidas necesarias para desarrollar el juicio con economía procesal, concentración y sencillez, así como ordenar que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso,

incluyendo, desde luego, las omisiones o retrasos en que incurra el auxiliar a quien le corresponde formular el proyecto de laudo y turnarlo a la Junta. Por tanto, cuando en la demanda de amparo sólo se señala como responsable a la Junta y como acto reclamado la omisión de formular el proyecto del laudo, no cabe sobreseer en el juicio aduciendo que no se llamó al auxiliar, porque aplicando el criterio de que el juzgador de amparo debe apartarse de formalismos y tecnicismos estrictos y resolver lo realmente planteado, se entiende sin esfuerzo que lo reclamado es la omisión, por parte de la Junta, de dictar el laudo, de modo que aunque no se haya señalado como responsable al auxiliar, éste, en su caso, debe ser apremiado administrativamente por la Junta, la que tiene facultades para sancionarlo.<sup>41</sup>

(El énfasis es nuestro)

De lo anterior se desprende la obligación de las juntas para atender este principio y así agilizar el procedimiento laboral.

## 7. Concentración.

Para Cipriano Gómez Lara la concentración de las actuaciones entrafía la aplicación del principio de economía procesal en virtud del cual, pueden realizarse el mayor número de actos procesales en el más corto tiempo posible, la concentración llevada a su máxima

---

<sup>41</sup> Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IX, Junio de 1999. Tesis: 2a./J. 45/99. Página: 153. Contradicción de tesis 66/98. Entre las sustentadas por el Cuarto y Quinto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 12 de febrero de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausentes: Guillermo I. Ortiz Mayagotia y José Vicente Aguinaco Alemán; en ausencia de este último actuó Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz. Tesis de jurisprudencia 45/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del doce de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

expresión, se nos presentaría en aquellos tipos de procesos en los cuales se agotan todos los actos procesales en una sola audiencia.<sup>42</sup>

Sirve de apoyo a lo anterior la siguiente tesis de jurisprudencia:

**CONTESTACIÓN A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO.-**  
Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para sustanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de sustanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. Ed. Harla, 8ª Edición. México, 1990. p.p. 80-81.

<sup>43</sup> Octava Epoca Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice 2000 Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN Tesis: 89 Página: 77 Octava Época: Contradicción de tesis 9/91.-Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito

(El énfasis es nuestro)

Este principio se manifiesta en los artículos 766, 761 y 697 que señalan:

**Artículo 766.-** *En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:*

- I. *Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;*
- II. *Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;*
- III. *Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y*
- IV. *En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias. En los procesos de trabajo Cuando la relación o práctica de algún acto*

**Artículo 761.-** *Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.*

*Artículo 697.- Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los coltigantes tengan intereses opuestos.*

*Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.*

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

Para Climent Beltrán la concentración se manifiesta en la acumulación de los juicios principalmente para evitar resoluciones contradictorias así como para mantener la unidad de la causa.<sup>44</sup>

Lo anterior se puede complementar con la tesis que dice:

**ACUMULACIÓN EN AMPARO. CUANDO SE TRATA DE JUICIOS TRAMITADOS ANTE DISTINTOS JUZGADOS DE DISTRITO SE CONSIDERA "JUEZ QUE PREVINO" AL QUE CONOZCA DE LA DEMANDA PRESENTADA EN PRIMER LUGAR, AUNQUE LA RECIBA POSTERIORMENTE. De lo previsto en el artículo 58 de la Ley de Amparo se**

<sup>44</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. op. cit. p. 446.

desprende que para conocer tanto del incidente de acumulación de juicios seguidos ante diversos órganos jurisdiccionales, como del fondo del asunto de aquellos que a la postre fueran acumulados, será competente el Juez de Distrito que hubiere prevenido, y el juicio más reciente se acumulará al más antiguo. Ahora bien, si se toma en consideración que el incidente de acumulación en amparo constituye una institución procesal de finalidades prácticas en la cual será potestativo para el juzgador decretar la concentración de los procesos, se concluye que la expresión "Juez de Distrito que hubiere prevenido" significa que el juzgador federal que reciba la demanda de amparo (susceptible de acumulación) más antigua, será quien deba conocer tanto del referido incidente como del fondo de los juicios que a su potestad podrán ser acumulados; asimismo, por "demanda más antigua" se entiende aquella que con anterioridad a las demás relacionadas al procedimiento acumulativo provocó el comienzo formal del juicio de garantías a través del acto de su presentación en cualquiera de las formas admitidas por la ley aplicable y/o por la jurisprudencia.<sup>45</sup>

(El énfasis es nuestro)

## 8. Sencillez.

Este principio se equipara al de informalidad, en virtud del cual el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón y bastará con que precise el lugar donde prestó el trabajo y la actividad del

<sup>45</sup> Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XVI, Julio de 2002. Tesis: 2a./J. 82/2002. Página: 63. Contradicción de tesis 13/2001. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, hoy Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Sexto Circuito. 21 de junio de 2002. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Emmanuel Rosales Guerrero. Tesis de jurisprudencia 82/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiocho de junio de dos mil dos.

establecimiento<sup>46</sup> como lo señala el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo:

*Artículo 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.*

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

Asimismo, los artículos 687 y 878, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, establecen:

*Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.*

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

*II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;*

<sup>46</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. op. cit. p.p. 78 - 79.

De la transcripción anterior salta a la vista que el principio de sencillez es aquel que carece de toda formalidad en comparecencias, escritos o alegatos y por ende la autoridad laboral esta obligada a no exigirla.

**LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO.** Del análisis de los artículos 123, apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 48, 49 y 947 de la Ley Federal del Trabajo, se arriba a la conclusión de que el patrón no podrá negarse a reinstalar al trabajador, cuando éste optó por ejercer el derecho de exigir el cumplimiento del contrato mediante la reinstalación en el empleo, salvo que se trate de trabajadores de confianza, de servicio doméstico, eventuales o con una antigüedad menor de un año, o bien, cuando por las características de las funciones que éstos desempeñan no sea posible el desarrollo normal de la empresa, casos de excepción en los que el patrón, mediante el pago de las indemnizaciones constitucionales y legales correspondientes, puede negarse a reinstalar en el empleo al trabajador despedido injustificadamente, para lo cual cuenta con dos posibilidades: a) La insumisión al arbitraje que se traduce en la negativa del patrón a someter sus diferencias ante la autoridad laboral para que determine si el despido fue o no justificado, solicitándole a ésta que no conozca del conflicto, lo que de suyo implica que puede ejercitarse en cualquier momento hasta antes de las etapas de demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, hasta la etapa de conciliación, supuesto en el que la autoridad laboral debe abrir un incidente en el que las partes ofrezcan las pruebas y formulen los alegatos que estimen pertinentes y, hecho lo anterior, sin examinar lo relativo a la acción ejercitada por el trabajador y a las prestaciones

reclamadas contra el despido, se pronuncie sobre su procedencia y, en su caso, aplique lo dispuesto en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo; y b) La negativa a acatar el laudo, que se traduce fundamentalmente en la oposición del patrón a cumplir con la condena a la reinstalación del trabajador en su empleo, lo que supone, por un lado, el sometimiento del conflicto a la jurisdicción de la autoridad laboral competente para que determine si el despido es o no justificado y, por otro, la existencia de una condena al cumplimiento del contrato de trabajo mediante la reinstalación; lo que no implica necesariamente que la negativa a la reinstalación deba realizarse con posterioridad al dictado del laudo o al momento de su ejecución. Esto es, si bien es cierto que el patrón puede plantear el no acatamiento al laudo con posterioridad a su dictado o al momento de su ejecución, también lo es que no existe impedimento alguno para que lo realice con anterioridad a su emisión, a fin de que, de resultar injustificado el despido reclamado, la autoridad laboral lo exima de cumplir con la obligación de reinstalar al trabajador en el empleo mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes. Por tanto, si al contestar la demanda instaurada en su contra, el patrón solicita que en caso de ser procedente la condena a la reinstalación del trabajador en el empleo, se le exima del cumplimiento de tal obligación mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes, la autoridad laboral debe pronunciarse sobre la procedencia de dicha excepción al momento de emitir el laudo respectivo, siempre y cuando cuente con los elementos necesarios para fijar la condena sustituta a que se refiere el mencionado artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, pues con ello se evita el retardo innecesario en la solución definitiva del asunto y la apertura de un incidente de liquidación, lo que es acorde con los principios de economía procesal y congruencia del laudo consagrados en los artículos 685, 840, fracción III y 842 del referido ordenamiento legal, consistentes en que la autoridad laboral está obligada a tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor concentración y sencillez del procedimiento y a

pronunciarse sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que se hayan hecho valer oportunamente durante el procedimiento. No obsta a lo antes expuesto el hecho de que la oposición del patrón a la condena de reinstalación del trabajador no constituya una excepción que tienda a desvirtuar lo injustificado del despido, ya que es indudable que su planteamiento en la contestación a la demanda sólo tiene por objeto que, en su caso, se autorice el cumplimiento de la obligación principal en forma indirecta ante la inconveniencia de mantener el vínculo laboral.<sup>47</sup>

(El énfasis es nuestro)

De lo anterior se desprende la concentración del proceso así como también se aplica el siguiente criterio.

**DOCUMENTAL PÚBLICA CONSISTENTE EN EXPEDIENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS ARCHIVOS DE LA MISMA JUNTA QUE CONOCE DEL ASUNTO. SU OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DEBEN SATISFACER LOS REQUISITOS LEGALES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ATENDIENDO A LOS PRINCIPIOS DE ECONOMÍA Y SENCILLEZ DEL PROCESO.** Los artículos del 795 al 801, 803, 806, 807 y del 810 al 812, de la Ley Federal del Trabajo, establecen diversas formas específicas y requisitos relacionados con el ofrecimiento y admisión de la prueba documental pública en una controversia laboral, que deben cumplirse. No obstante, de la interpretación lógica y sistemática de lo dispuesto por los artículos 685, 687, 776, 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que por regla general la Junta de

---

<sup>47</sup> Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, Enero de 2002. Tesis: 2a./J. 1/2002. Página: 71. Contradicción de tesis 44/2001-SS. Entre las sustentadas por el Sexto y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 7 de diciembre de 2001. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero. Tesis de jurisprudencia 1/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del once de enero de dos mil dos.

Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso laboral, en las que quedan comprendidos los requisitos y forma determinada respecto del ofrecimiento y admisión de una prueba documental pública, consistente en las actuaciones contenidas en diverso juicio, cuyo expediente obra en los archivos de la misma Junta, pues si la ley le concede la facultad de poder ordenar el examen de documentos, objetos y lugares y, en general, para practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, es porque las partes interesadas tienen el derecho de ofrecer el examen de documentos que puede consistir en la revisión de un diverso expediente relativo a distinto juicio, máxime si dicha prueba no es contraria a la moral o al derecho, tiene relación con los hechos controvertidos y fue ofrecida en la audiencia. Por consiguiente, aun cuando el oferente de la prueba no hubiera acompañado copia certificada de esas actuaciones, o bien, copias simples de las mismas, pidiendo el cotejo o compulsa, la Junta tiene la facultad de poder ordenar, con citación de las partes, el examen de aquellos documentos que tenga a la vista, si ésta es apta para el esclarecimiento de la verdad; de ahí que si el ofrecimiento y admisión de una prueba en una controversia laboral, consistente en el examen de las actuaciones contenidas en diverso juicio, cuyo expediente obra en los archivos de la misma Junta, se lleva a cabo con citación de las partes, tal actuación es legal, pues se encuentra regulada por las disposiciones generales que también comprenden el ofrecimiento, admisión y desahogo de una prueba documental pública de esa clase.<sup>48</sup>

<sup>48</sup> Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Octubre de 1999. Tesis: 2a./J. 121/99. Página: 303. Contradicción de tesis 105/98. Entre las sustentadas por el Cuarto y Segundo Tribunales Colegiados, ambos del Sexto Circuito. 3 de septiembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Aristeo Martínez Cruz. Tesis de jurisprudencia 121/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del tres de septiembre de mil novecientos noventa y nueve.

(El énfasis es nuestro)

## 9. Celeridad.

*Del Latín (Celeritas) velocidad.* Para Climent Beltrán los anteriores principios finalizan en este de celeridad distinguiéndose principalmente por la suspensión de la recusación, sustituyéndola por la excusa que puede resolverse de plano, cuando el interesado la presenta, o mediante incidente, así como la abrogación del incidente de objeciones o tachas que deben formularse al desahogo de la audiencia conforme lo establece el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

*“Artículo 818. Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.*

*Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.”*

También la limitación de suspender la audiencia de conciliación por una sola vez: *“Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma: IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;”*<sup>49</sup>

<sup>49</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia.* op. cit. p.p. 78 - 79.

Existen diversos ejemplos de este principio pero, fundamentalmente, establece la velocidad con la cual debe desarrollarse el procedimiento laboral como lo dispuso el legislador de 1980 quien quitó trabas, incidentes que únicamente ocasionaban alargar el procedimiento, situaciones que perjudican a las partes en conflicto.

## 10. Tutelar.

La junta al recibir demanda tiene la obligación de prevenir al actor para que la subsane o bien de oficio subsanarla. Tiene aplicación a este respecto la siguiente tesis que a la letra dice.

**DEMANDA LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE MANDAR PREVENIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA CORRIJA O ACLARE CUANDO SEA IRREGULAR O INCURRA EN OMISIONES.-** De la recta interpretación de lo dispuesto en los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida, como las características relativas al tiempo, modo y lugar del despido, sin que ello signifique que la Junta sustituya al actor en perjuicio de la contraparte y con desdoro de la imparcialidad, porque en tales hipótesis la Junta no proporciona por sí esos datos, sino que se

concreta a hacer notar la irregularidad de que adolece el escrito inicial con el propósito de que sea subsanada en los términos que el actor estime oportunos.<sup>50</sup>

La autoridad, debe equilibrar el procedimiento dada la naturaleza de la relación de trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo fundamentalmente trata de llevar a cabo esa función entre los factores de la producción como lo es el trabajador y el patrón.

**DEMANDA LABORAL, SUPLENCIA DE LA. NO FACULTA A LAS JUNTAS A SUPLIR DEFICIENCIAS DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DURANTE EL PROCEDIMIENTO. El derecho del trabajo es en esencia protector del trabajador, pero ello no permite llevar el principio de la suplencia de la demanda derivado del párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al extremo de suplir y subsanar las deficiencias que tenga dicha parte en su defensa durante el procedimiento, pues el mismo solamente constringe a las Juntas a subsanar las deficiencias que advierta en la demanda o a prevenir para que el promovente subsane las irregularidades que contenga, según lo dispone el diverso numeral 873, párrafo segundo, de dicho ordenamiento legal.<sup>51</sup>**

<sup>50</sup> Novena Época Instancia: Segunda Sala Fuente: Apéndice 2000 Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN Tesis: 135 Página: 112 Novena Época: Contradicción de tesis 77/98.-Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito.-30 de abril de 1999.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: Mariano Azuela Gutiérrez.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretaria: Maura Angélica Sanabria Martínez. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, julio de 1999, página 188, Segunda Sala, tesis 2a./J. 75/99; véase la ejecutoria en la página 189 de dicho tomo.

<sup>51</sup> Octava Época. Fuente: Apéndice de 1995 Tomo V, Parte TCC. Tesis: 667. Página: 449. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1377/89. Antonio Montiel Iglesias. 27 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Amparo directo 5847/89. Antonia Alvarez Fuentes. 21 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Amparo directo 7567/89. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 13 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Amparo directo 7007/90. Arturo Garduño Arreola. 13 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Amparo directo 8927/93. Instituto para el Desarrollo Integral de la Niñez y la

### 10.1. Subsana demanda incompleta.

En caso de que el trabajador omita en su demanda ejercitar la acción correspondiente a los hechos expuestos en la misma, la Junta deberá requerirle para aclararla como lo establece el artículo 873, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, por haber incurrido en una omisión notoria, según está previsto en dicho precepto, con fundamento en el citado precepto se le requerirá si se trata de acción improcedente.<sup>52</sup>

*“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de recibir la demanda, subsanará esta...”.*<sup>53</sup> Un ejemplo de lo anterior es omitir el salario diario, la jornada laboral o bien los hechos en los que se basa el despido, esto es, el lugar donde ocurrió la hora y la fecha exacta, así como también la fecha en que inició a laborar al servicio de la empresa para cuantificar la antigüedad.

La autoridad laboral de omitir subsanar la demanda de oficio, tendrá la obligación de requerir al trabajador para que la aclare

---

*Adolescencia, S.C. 1o. de diciembre de 1993. Unanimidad de votos. NOTA: Tesis I.7o.T.J/20, Gaceta número 74, pág. 47; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Febrero, pág. 190.*

<sup>52</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. op. cit. p.p. 78 - 79.

<sup>53</sup> *Idem.*

y así lo han establecido nuestros mas altos tribunales en diversas tesis de jurisprudencia. Para mayor ilustración a continuación se transcribe.

**DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE LA ACLARE O CORRIJA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE, AMERITA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL SUPUESTO DE QUE AFECTE LAS PRETENSIONES DEL ACTOR Y TRASCIENDA AL RESULTADO DEL FALLO.** Cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios tiene defectos u omisiones, la Junta debe examinar integralmente el ocurso y las demás constancias de autos para saber qué acciones se vienen deduciendo, pero cuando ni siquiera de esa relación puede superarse el defecto, debe requerir la aclaración. De lo contrario, el silencio de la Junta de señalar los defectos u omisiones en que hubieran incurrido el trabajador o sus beneficiarios en el ocurso de demanda, y de prevenirlos para que los subsanen, constituye una violación al procedimiento análoga a las que establece el artículo 159 de la Ley de Amparo, que reúne las características esenciales determinadas en los artículos 107, fracción III, inciso a), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 158 de la ley de la materia, en tanto que afecta sus pretensiones y trasciende al resultado del fallo, pues si queda incompleta o con errores, no podrá después la Junta resolver sobre acciones que no se hicieron valer, por lo que en esas hipótesis se debe conceder el amparo y protección de la Justicia Federal para el efecto de que la autoridad jurisdiccional responsable deje insubsistente el laudo reclamado y reponga el procedimiento con la finalidad de reparar la infracción que cometió y, posteriormente, dicte el nuevo laudo conforme a derecho proceda.<sup>54</sup>

<sup>54</sup> Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Diciembre de 1999. Tesis: 2a./J. 134/99. Página: 189. Contradicción de tesis 68/98. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, Tribunal Colegiado del

(El énfasis es nuestro)

## 10.2. Aclaración a la demanda oscura e Irregular.

En este supuesto la Junta requerirá al trabajador para que aclare su demanda, aunque la aclaración está contenida en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

*“ Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.*

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

Y así lo han sostenido nuestros tribunales laborales:

**DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO**

---

*Décimo Sexto Circuito y Segundo Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito. 5 de noviembre de 1999. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia. Tesis de jurisprudencia 134/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.*

**OBLIGATORIO.** De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el período de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral

*sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.*<sup>55</sup>

*(El énfasis es nuestro)*

El artículo el 873 menciona en su segundo párrafo que *“cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”*.

De esta forma, es obligación de la junta al admitir la demanda, señale los defectos a que haya incurrido el trabajador o sus beneficiarios y que aclare su demanda y subsanar irregularidades, acciones contradictorias defectos u omisiones, así como también, y sobre todo, si la demanda es oscura, la junta deberá requerir al promovente para aclarar como se menciona a continuación:

**DEMANDA LABORAL. OBSCURIDAD DE LA OBLIGACION DE LA JUNTA DE MANDARLA ACLARAR.** *Conforme a la interpretación jurídica del último párrafo del artículo 873, de la Ley Federal del Trabajo, es incuestionable la obligación de las Juntas laborales de mandar aclarar, de oficio, la totalidad de puntos oscuros y demás irregularidades que contenga el escrito inicial de demanda de los trabajadores, en el término de tres días que indica dicho precepto, para precisar, con bases jurídicas*

---

<sup>55</sup> Octava Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 133. Página: 91. Octava Epoca: Contradicción de tesis 54/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Primero del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito. 8 de abril de 1991. Cinco votos. NOTA: Tesis 4a./J.3/91, Gaceta número 40, pág. 17; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Abril, pág. 33.

*evidentes, la decisión adecuada sobre la procedencia de la acción que se pretende ejercitar y del pago de las prestaciones que se reclamen. Por tanto, si dichas Juntas se apartan de aplicar ese principio procesal, vulneran en perjuicio del quejoso las reglas esenciales del procedimiento laboral, actualizándose la fracción XI, del artículo 159, de la Ley de Amparo.*<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Octava Epoca. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo V, Parte TCC. Tesis: 666. Página:448. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 385/87. Manuel Zamorano Espinoza. 15 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Amparo directo 361/92. Manuel López Camacho. 31 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Amparo directo 393/92. Daniel Solís Romo. 23 de junio de 1993. Unanimidad de votos. Amparo directo 379/92. Alejandro Coronel Rodríguez. 11 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Amparo directo 419/92. Amalia Lizárraga de Bergez. 11 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. NOTA: Tesis XII.1o.J/7, Gaceta número 70, pág. 82; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XII-October, pág. 284. En el mismo sentido la tesis integrada posteriormente por el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, publicada en la Gaceta número 74, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, página 57, con el título "DEMANDA LABORAL, IRREGULARIDADES DE LA. DEBE PREVENIRSE AL ACTOR PARA QUE LAS SUBSANE." Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Tomo VII-Abril, página 33, tesis por contradicción 4a./J. 3/91, de rubro "DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO."

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA DE ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

#### **1. Audiencia Laboral.**

Según el Diccionario de la lengua Española, audiencia proviene del latín *audiere*, “oír, acto de oír los jueces a los litigantes. Tribunal que entiende en los pleitos de un territorio”.

La audiencia laboral es una serie de actos procesales en los cuales las partes se reúnen para discutir cuestiones relacionadas con el litigio en presencia del juzgador; éste los deberá citar con cierto tiempo a dicha diligencia, debiendo ceñirse a lo que marca la Ley que rige la materia en que se trate, en el presente subtítulo la ley que regula la audiencia laboral es la Federal del Trabajo que reglamenta las relaciones obrero patronales.

El artículo 873 de ese ordenamiento legal, establece la obligación de las juntas de radicar la demanda dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en la cual se haya recibido o bien prevenir a la actora para que la aclare, si fuere obscura, vaga, imprecisa, o bien que se reclamen acciones contradictorias, en estos casos se le dará un término de tres días para el efecto. De no existir prevención, la junta dará entrada al escrito inicial de demanda y el auto de radicación debe contener, entre otras cosas, el número de expediente, así como la junta que conozca del juicio, el nombre de las partes, la fecha de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así como la orden de notificar a las partes con diez días hábiles de anticipación a la celebración de la audiencia, para no dejar en estado de indefensión, ya que si no fueren emplazadas con la suficiente anticipación, no tendrían oportunidad de asistir adecuadamente representadas o bien optar por alguna estrategia en el juicio, además, como lo vimos anteriormente, la audiencia es sólo una y en ella se ofrecerán pruebas, por tanto deben ir las partes preparadas con las probanzas que ofrecerán en el juicio. Estimamos que estas son las razones que obedecen al establecimiento del término de diez días.

Adicionalmente, en el citado auto de radicación se les hará saber a las partes que de no comparecer el día y hora que se fije para la audiencia, en la etapa de Demanda y Excepciones, a la actora se le tendrá por ratificado su escrito de demanda y a la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Asimismo, se les apercibe a las partes que en caso de no comparecer a la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se les tendrá por perdido el derecho para ofrecerlas con posterioridad.

Por tanto, en el procedimiento laboral se ha establecido una sola audiencia y se divide en tres etapas que son las de conciliación; demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

### **1.1. Conciliación.**

Es una de las etapas fundamentales del procedimiento laboral, ya que de ella depende que se pueda llegar a un arreglo conciliatorio y se celebre un convenio que ponga fin al juicio. *“La conciliación será el procedimiento por el cual el tercero reunirá a las dos partes, las estimulará a examinar sus diferencias y les ayudará a idear sus propios intentos de solución”.*<sup>57</sup>

En esta etapa, la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de avenir a las partes y exhortarlas para conseguir un convenio que satisfaga sus intereses, ya que una de las principales funciones de la autoridad en materia laboral, es la de conciliar y evitar desgastes innecesarios de los contendientes, sobre todo, a la parte socialmente desprotegida como lo es la trabajadora, puesto que esa es la naturaleza de la Ley Federal del Trabajo y así lo establece en su artículo 876 que a la letra dice:

*Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:*

---

<sup>57</sup> Varios Autores. *Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo (Estudio Comparativo)*. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra , 1° Ed. 1981. p. 19.

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

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

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

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

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

*VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.*

Como se desprende de la transcripción anterior, tales disposiciones están encaminadas a la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes en conflicto independientemente de que lleguen a un convenio o no. El objetivo de este mecanismo reside en que comparezcan personalmente las partes en dicha etapa para hacer accesible la conciliación.<sup>58</sup>

Desgraciadamente en nuestro derecho laboral a la práctica de la conciliación en las Juntas no se le otorga la importancia debida, al quedar generalmente a cargo de la mecanógrafa sólo para que

obre en el expediente constancia del acta, un acuerdo de machote de que se les tiene por inconformes con todo arreglo conciliatorio.<sup>58</sup>

Por fortuna en algunas juntas existe una práctica que cada vez se está dando con mayor frecuencia, como lo es, señalar una cita previa de conciliación, situación que aun cuando no se encuentra prevista en la ley, ha provocado buenos frutos al lograrse en algunas ocasiones conciliar a las partes y dirimir su conflicto sin necesidad de continuar el juicio, evitando con ello desgastes innecesarios tanto para la junta como para las partes.<sup>1</sup>

Otra medida implementada por las Juntas en aras de cumplir con su función conciliatoria, es la de dotarlas de un equipo de conciliadores que se encargan de avenir a las partes para llegar a un arreglo y que están dando resultados satisfactorios.

Así, como consecuencia de estos efectos la autoridad laboral cumple de esta forma con su principal objetivo: la conciliación.

## **1.2. Demanda y Excepciones.**

Es la etapa de la audiencia que se inicia cuando fracasa la conciliación. En ella, el Presidente exhortará a las partes para

---

<sup>58</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia*. op. cit. p. 556.

<sup>59</sup> Cfr. TRUEBA URBINA Alberto. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. op. cit. p. 380.

que procuren un arreglo conciliatorio y de no lograrlo, dará el uso de la voz a la parte actora a fin de exponer su demanda como lo previene la ley, sólo que esta función muy pocas veces la cumple el Presidente de la Junta ante la que se actúe, dejándola a cargo del Auxiliar respectivo o de los Secretarios de Acuerdo, e inclusive, de las mecanógrafas, pasando por alto las disposiciones legales existentes.

En la etapa de Demanda y Excepciones cuando prácticamente se inicia el procedimiento manifestarán las pretensiones expuestas, aquí la parte actora, antes de ratificar su escrito inicial de demanda, puede ampliar, aclarar o enderezar la demanda en contra de otras personas físicas morales a las cuales les tenga que reclamar alguna prestación. De ser así, la audiencia habrá de suspenderse y se señalará una nueva fecha para su celebración, como lo menciona la siguiente tesis que a continuación se transcribe:

**AUDIENCIA LABORAL. PROCEDE SU DIFERIMIENTO DE OFICIO, CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA Y EL DEMANDADO NO ESTÁ PRESENTE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.** *Del análisis relacionado de los artículos 17, 873, 878, fracción II y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si bien es cierto que cuando en la etapa de demanda y excepciones el actor ratifica o modifica su escrito inicial, pero la parte demandada no asiste a la audiencia respectiva, la Junta del conocimiento dictará un acuerdo en el que tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda, como consecuencia procesal por su inasistencia, también lo es que cuando existan cambios sustanciales en relación con las acciones intentadas o respecto de los hechos invocados, sobre los cuales el demandado no ha sido emplazado, con la imposibilidad jurídica que ello representa, de preparar su defensa en forma*

*adecuada y oportuna, la Junta debe ordenar, de oficio, el diferimiento de la audiencia y correr traslado a aquél con copia cotejada del escrito de modificación de la demanda o de la audiencia en la que el actor hubiera realizado tales modificaciones, para que tenga conocimiento de ello y pueda controvertir los hechos y oponer las excepciones y defensas que estime convenientes, toda vez que de no hacerlo así, se equipara a una falta de emplazamiento, violatoria no sólo del artículo 873 de la ley mencionada, sino también de la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no se actualiza el supuesto de sanción procesal previsto en el indicado artículo 879, pues la contestación en sentido afirmativo sólo puede referirse al escrito inicial de demanda, pero no a las modificaciones de ésta, sobre las cuales el demandado no tiene conocimiento, es decir, solamente puede operar respecto de aquellas acciones y hechos sobre los que no se produjo un cambio sustancial y que debieron ser objeto de contestación por parte de la demandada.<sup>60</sup>*

Ahora bien si, la parte actora ratifica su demanda la contraria tiene la obligación de contestarla siguiendo ciertos aspectos que la propia ley señala y que son:

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

---

<sup>60</sup> *Novena Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, Mayo de 2002. Tesis: 2a./J. 28/2002. Página: 47. Contradicción de tesis 1/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Sexto Circuito y el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 2002. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Gutiérrez. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Tesis de jurisprudencia 28/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de abril de dos mil dos.*

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

*II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;*

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

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

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

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

*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; y*

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

De dicha transcripción se evidencian los principios rectores de esta etapa del procedimiento. El demandado tiene la obligación de contestar la demanda oponiendo las excepciones y defensas que estime convenientes, así como también puede optar por allanarse a la misma aceptando todas las prestaciones que se le reclamen. A continuación, ambas partes pueden replicar y contrareplicar respectivamente, siempre en el orden en el cual comparecieron e incluso contestaron la demanda. La parte actora que por lo general es el trabajador comparecerá primero en la audiencia.

Asimismo, sobresale el supuesto de la incomparecencia de alguna de las partes. En el caso del trabajador, la consecuencia jurídica es la ratificación de oficio de su escrito inicial de demanda, y como efecto, la continuación de la audiencia sin tener el trabajador la oportunidad de ampliar, modificar, enderezar, aclarar el escrito de reclamación.

Por lo que hace a la incomparecencia del demandado que por lo general es la parte socialmente poderosa (patronal), produce las consecuencias jurídicas de tener por contestada la demanda en

sentido afirmativo, esto es, que todo lo que se reclama en el pedimento se tendrá por cierto, salvo prueba en contrario. Esto significa que puede llegar al periodo de pruebas y ofrecer las que estime pertinentes tendientes a demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, tal y como lo previene la parte final del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

### **1.3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.**

Es una de las principales etapas dentro del procedimiento ya que como su nombre lo indica, en ésta las partes ofrecen las pruebas que estimen convenientes para acreditar su dicho.

Para Trueba Urbina "... *En esta audiencia tiene su campo aplicación la prueba laboral cuyas características son distintas a la prueba civil, penal y administrativa. La audiencia de pruebas y alegatos está sujeta a las reglas especiales, según se trate de negocios que provengan de las Juntas de Conciliación o de negocios que directamente se tramiten ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje...*"<sup>61</sup>

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo contiene las normas conforme las cuales se deberá desarrollar la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas el cual establece:

---

<sup>61</sup> TRUEBA URBINA Alberto. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. op. cit. p. 393.

**Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:**

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

**II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse 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 Capítulo XII de este Título; y**

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

**(el énfasis es nuestro)**

En la transcripción que antecede se pone de manifiesto cómo se deberá desarrollar la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. La junta dará el uso de la palabra a la parte actora; ésta a su vez ofrecerá las pruebas que estime pertinentes para acreditar su dicho.

La parte actora ofrecerá sus probanzas e inmediatamente después se le dará uso de la voz a la parte demandada

quien ofrecerá las suyas. Acto seguido, procederá a objetar las de la contraparte si así lo considere oportuno y se dará la palabra a la parte actora para que esta a su vez proceda a objetar las probanzas de su colitigante si así lo estima necesario. Concluido lo anterior, la junta acordará inmediatamente sobre la admisión de las pruebas en la misma audiencia en que se ofrecieren, como lo previene la fracción IV del artículo 880 de la Ley de la materia.

Cabe señalar que las partes en el proceso laboral tienen la obligación de ofrecer las pruebas con todos los medios necesarios para su desahogo, esto es, deberán contener los perfeccionamientos respectivos, como son cotejos, ratificaciones, pruebas periciales, entre otros.

*Artículo 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.*

*Artículo 883.- La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se 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 percibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.*

*Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no*

*guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.*

*Artículo 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:*

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

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

*III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y*

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

*Artículo 885.- Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:*

*I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y de 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; y*

*V.- Los puntos resolutivos.*

De los preceptos transcritos se desprende que la audiencia de desahogo de pruebas es una sola, y se desahogarán las pruebas lo más rápido posible inclusive en la misma diligencia, pero teniendo como preferencia las pruebas ofrecidas por la parte actora (trabajador),

Sin embargo como lo hemos dicho a lo largo de la presente investigación, la autoridad laboral en lugar de acordar sobre la admisión de las pruebas, se reserva sin fundamento alguno, señalando que el acuerdo que recaiga se hará saber a las partes en forma personal, situación contraria a lo previsto en los artículos transcritos anteriormente.

Si no asistieren las partes - o alguna de ellas - a esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas la junta tiene la obligación de certificar la incomparecencia, así como de tener por perdido su derecho para ofrecer pruebas, pudiendo ofrecer sólo pruebas sobre hechos supervenientes, las cuáles no teniendo conocimiento de su existencia las exhiban después de concluida la etapa de ofrecimiento y

admisión de pruebas, con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

*Artículo 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el **apercebimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas**, si no concurre a la audiencia.*

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

## **2. El acuerdo de reserva sobre la admisión de pruebas.**

Consiste en una práctica que se da dentro del proceso laboral. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se reservan ya sea sobre la admisión de pruebas o bien para la resolución de algún incidente planteado por las partes.

En sí, la reserva sobre la admisión de pruebas es el periodo que la autoridad del trabajo se toma para resolver algún acuerdo que lleve como consecuencia el admitir o el desechar las pruebas ofrecidas por los litigantes. Este lapso supuestamente lo utilizan para analizar a conciencia las probanzas aportadas por las partes y resolver sobre las mismas, esto, sin fundamento alguno.

Algunas pruebas en el procedimiento laboral, como las documentales deben ser propuestas con especial atención junto con ciertos medios de perfeccionamiento como son los cotejos, los cuales deben contener los domicilios correctos y el lugar para llevarlos a cabo, ratificaciones donde comprendan el domicilio para notificar a los ratificantes, así como los documentos a perfeccionar que contengan las firmas claras y auténticas, o bien inspecciones en donde se especifique claramente el lugar, los instrumentos que se van a inspeccionar. Por estas características supuestamente también toma su tiempo la autoridad para emitir el acuerdo de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La única justificación para que exista esta práctica es el tiempo que se tarda el auxiliar en estudiar los ofrecimientos hechos por las partes, por esto optan por reservarse y emitir el acuerdo sobre la admisión de las pruebas propuestas en la comodidad del escritorio sin la presión de las partes en audiencia, situación que lejos de beneficiar a la impartición de justicia social la perjudica ya que la Junta va acumulando juicios sin que estos se resuelvan, faltos de una celeridad como lo marcan nuestros principios procesales tardándose en ocasiones hasta seis meses, o mas para pronunciar el acuerdo de admisión de pruebas, situación contraria a nuestra ley y a nuestro derecho laboral.

### **3. Inobservancia de los principios procesales en el acuerdo de reserva laboral.**

Del análisis de los principios procesales consagrados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que se ha efectuado en el presente trabajo, podemos deducir que existen cuatro principios fundamentales que son violados y que no se toman en cuenta dentro de la práctica de la reserva laboral, a saber: el de economía, concentración, sencillez y celeridad. Estos principios persiguen la rapidez del proceso laboral, y aunado a esto una pronta justicia social para resolver las controversias suscitadas entre el capital y el trabajo.

Como hemos dicho, en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 los legisladores le dieron un vuelco al derecho del trabajo volviéndolo más ágil.

Sin embargo, en la actualidad las juntas con el supuesto afán de obtener tiempo y analizar las pruebas que van a admitir se reservan sobre su admisión o desechamiento sin tomar en cuenta no sólo los principios procesales que consagra sino la misma Ley Federal del Trabajo en su integridad y con su actuar ocasionan aletargar el proceso laboral, lo que trae como consecuencia pérdidas económicas y sociales tanto para el ámbito patronal como para el obrero, situación que vulnera nuestro derecho social del trabajo y nuestra propia Constitución como se verá mas adelante.

Una de las justificaciones que toma la autoridad para no pronunciar el acuerdo de admisión de pruebas es la ausencia de alguno de los representantes. Es un hecho evidente dentro de la práctica laboral que, en la inmensa mayoría de las ocasiones, los representantes no se encuentran dentro de la junta, esto es, que los mismos asisten a ésta esporádicamente, quizá una vez a la semana, situación que la autoridad ocupa para supuestamente estudiar las pruebas aportadas que en ocasiones, reservarse con fundamento en la falta de alguno o de ambos representantes, tanto obreros como patronales, situación que vulnera los principios del derecho del trabajo, como lo es el de celeridad y economía ya que jamás va a ser mas veloz un juicio laboral si se reserva la Junta y mas aún si tarda en emitir un acuerdo de ofrecimiento y admisión de pruebas hasta seis meses.

#### **4. Ilegalidad de la reserva laboral.**

La ilegalidad radica en la falta absoluta de fundamentación para emitir los acuerdos de reserva, ya que la Ley Federal de Trabajo no contempla esta supuesta figura y sin tomar en cuenta el texto normativo, las juntas la siguen aplicando ocasionando, como ya se dijo, pérdidas económicas a las partes en conflicto.

Aunado a esto al no existir una norma en la cual se apoyen, obviamente las juntas no motivan el acuerdo de reserva dado que no existe un artículo expreso ni tácito que avale su actuar y al respecto tenemos un sinnúmero de tesis jurisprudenciales de nuestros más altos tribunales, transcribiendo a guisa de ejemplo la siguiente.

**FUNDAMENTACION Y MOTIVACION, GARANTIA DE.** Para que la autoridad cumpla la garantía de legalidad que establece el artículo 16 de la Constitución Federal en cuanto a la suficiente fundamentación y motivación de sus determinaciones, en ellas debe citar el precepto legal que le sirva de apoyo y expresar los razonamientos que la llevaron a la conclusión de que el asunto concreto de que se trata, que las origina, encuadra en los presupuestos de la norma que invoca.<sup>62</sup>

Las autoridades al dictar acuerdos o resoluciones deben fundamentarlas y motivarlas, sin embargo al no existir precepto legal que sirva de base para fundarla, resulta lógico pensar que esta infundada la misma aunado a que no motivan los acuerdos en los cuales se reservan sobre la admisión de las pruebas, por esto y por las razones expuestas en el presente trabajo la reserva es total y absolutamente ilegal al no existir precepto que la regule o bien que prevea esta práctica y que los tribunales laborales no motivan su proceder violando además lo dispuesto por el artículo 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## **5. Otros casos en los que se presenta el acuerdo de reserva en el procedimiento laboral.**

Es una práctica que se da dentro del proceso laboral. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se reservan, bien sea sobre la

<sup>62</sup> Séptima Epoca. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo VI, Parte SCJN. Tesis: 264. Página: 178. Amparo en revisión 8280/67. Augusto Vallejo Olivo. 24 de junio de 1968. Cinco votos. Amparo en revisión 9598/67. Oscar Leonel Velasco Casas. 10. de julio de 1968. Cinco votos. Amparo en revisión 7228/67. Comisariado Ejidal del Poblado San Lorenzo Tezonco, Ixtapalapa, Distrito Federal y otros. 24 de julio de 1968. Cinco votos. Amparo en revisión 3717/69. Elías Chaín. 20 de febrero de 1970. Cinco votos. Amparo en revisión 4115/68. Emeterio Rodríguez Romero y coags. 26 de abril de 1971. Cinco votos.

admisión de pruebas o por algunos incidentes planteados, siempre y cuando sean de previo y especial pronunciamiento.

Es el acaso que, cuando son incidentes de previo y especial pronunciamiento, se señala audiencia incidental en la cual las partes ratifican o se desisten del mismo, si lo ratifican ofrecen pruebas y la contraparte objeta el mismo, en dicha audiencia la Junta también tiene la obligación de resolverlo, sin embargo, en la actualidad se está dando con mucha frecuencia, se reservan sobre la resolución dada a los mismos e igualmente el acuerdo que le recaiga a dicho incidente debe ser notificado personalmente como ocurre con la reserva de ofrecimiento y admisión de pruebas, ocasionando aletargar el proceso, sin mencionar que tampoco existe fundamento alguno para llevar a cabo dicha práctica dentro de un incidente.

Existe otro caso, en el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Los trabajadores al servicio del Estado, la legislación que les es aplicable los obliga que al momento de exhibir su demanda en el mismo acto ofrezcan sus pruebas, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 129 de la citada ley, el Tribunal radicará el escrito inicial y si notare alguna irregularidad, prevendrá al actor para que la aclare y ordenará se emplace a la demandada, esta tendrá cinco días hábiles para contestarla y ofrecer pruebas de acuerdo a lo establecido en el artículo 130 de la Ley Burocrática, así como también, se prevendrá a la demandada que para el caso de no contestar la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo y sin prejuzgar sobre la admisión de pruebas también se prevendrá a las partes para que indiquen los elementos que contribuyan al desahogo de cada una de las probanzas, precisando cada una de ellas

y aclarando todo lo que se hubiere modificado y de no hacerlo previo a su preparación o de resultar erróneos, incompletos, falsos o imprecisos no serán admitidas o en su caso se decretará la deserción.

Una vez contestada la demanda por la dependencia el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje señalará fecha para una audiencia, con fundamento en el artículo 131 y 132 de la Ley del Trabajo Burocrático, audiencia que se denomina de pruebas alegatos y resolución en la cual las partes dirán lo que estimen conveniente respecto a la demanda y contestación y objetaran las pruebas ofrecidas por sus colitigantes, a continuación la autoridad dictará el acuerdo de desahogo de pruebas en el cual señalará las que acepta desecha y las que necesitan fecha para su desahogo, situación que en la actualidad no se da y el tribunal se reserva sobre la admisión de las mismas señalando una audiencia, en ocasiones hasta cinco meses después de celebrada la audiencia de ley comentada en el presente párrafo, situación que vulnera igualmente los principios procesales del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que los regula supletoriamente a la Ley Federal del Trabajo Burocrático, pero por si esto fuera poco, tampoco existe fundamento dentro de la Ley que rige al apartado B del artículo 123 constitucional que avale ese proceder, por tanto, dicha práctica es a todas luces ilegal.

## **6. Propuesta.**

Como resultado de esta investigación llegamos a la conclusión de que en la actualidad la capacidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ve claramente rebasada por el cúmulo de

Juicios que se encuentran en trámite. Uno de los problemas fundamentales que se presentan lo ha ocasionado la autoridad a través de sus infundados acuerdos en que se reservan sobre el desahogo de las pruebas aportadas por las partes, ya que, lo mas cómodo para la autoridad laboral es reservarse sobre su admisión y, para resolverla, tardan hasta seis meses o más, situación que vulnera los principios procesales que establece nuestra legislación laboral, privándose con ello a los trabajadores de la impartición de la justicia como lo marca nuestra Constitución es decir, pronta completa e imparcial y más aún sin fundamento alguno que avale dicha práctica, situación que perjudica a los trabajadores por el largo periodo que transcurre para que se pronuncie el acuerdo sobre la admisión y por ende desahogo de las pruebas ofrecidas.

Aunado a lo anterior, las juntas determinan la "reserva" al observar la cantidad de pruebas que ofrece alguna de las partes, al grado que casi es un hecho que la autoridad se reserve sobre su admisión cuando se ofrecen como pruebas inspecciones o varias documentales, lo que no ocurre cuando se ofrecen las pruebas tradicionales como lo son la instrumental pública de actuaciones, presuncional legal y humana, testimoniales o confesionales, observándose en este actuar la notoria ilegalidad y el capricho del órgano jurisdiccional para dictar el acuerdo de admisión y desahogo de pruebas.

Desafortunadamente, no obstante la existencia los principios procesales establecidos en la ley y que analizamos a lo largo de esta investigación, y de la indivisibilidad de la audiencia de

conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas para agilizar el procedimiento, diligencia que debe terminar con el acuerdo que señale audiencia para el desahogo de pruebas si estas no se pueden desahogar en la misma, las juntas siguen reservándose sobre la admisión y desahogo de las probanzas. Con esta actitud ocasionan un daño grave a las partes y no cumplen con lo establecido por nuestra Carta Magna, aletargando el procedimiento y ocasionando pérdidas económicas en la mayoría de los casos tanto al patrón que se llegare a condenar como al trabajador, ya que no cuenta con una fuente de ingresos y, por si esto fuera poco, las juntas acumulan juicios sin resolver, retrasando con ello la justicia laboral que contempla nuestra Constitución y la ley reglamentaria del artículo 123.

## **7. Adición a la Ley Federal del Trabajo.**

A fin de evitar en lo posible la reserva sobre la admisión de pruebas, se considera necesaria la adición de algunos artículos al Capítulo I del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, en los que se precise la prohibición de la práctica de la reserva o de cualquier figura empleada por la autoridad laboral que tenga como consecuencia alargar el procedimiento.

Como únicas adiciones al cuerpo legal de la Ley Federal del Trabajo se proponen las siguientes:

**Artículo. 685 A.-** Queda prohibido cualquier acto de la autoridad laboral que vulnere los principios procesales establecidos en el artículo 685 de la presente ley.

**Artículo. 685 B.-** Queda prohibida también cualquier práctica de la autoridad laboral que traiga como consecuencia aletargar el proceso laboral.

**Artículo 1011.-** Al funcionario que vulnere la prohibición contemplada en el artículo 685 B se le impondrá una amonestación pública. En caso de reincidencia, el superior jerárquico lo suspenderá hasta por seis meses, de persistir con su conducta lo separará del cargo inhabilitándolo para el ejercicio público de seis meses a dos años. Independientemente de las demás sanciones que en materia de responsabilidades de los servidores públicos correspondan.

De las anteriores propuestas de adición a la Ley Federal del Trabajo evitaríamos la práctica de la reserva en el proceso laboral haciendo veloz el procedimiento laboral y evitando desgastes a la administración de justicia social, así como a las partes.

## **8. Fundamento jurídico de la propuesta.**

Inicialmente el fundamento jurídico es el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual establece:

Artículo. 17.- Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

**Toda persona tiene derecho a 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.**

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.

Así como también del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

De los artículos anteriores y del análisis hecho en el presente tesis se establecen los fundamentos jurídicos para la propuesta, ya que el artículo 17 de nuestra Carta Magna, establece que toda persona tiene derecho a 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, esto es, que sigan los términos fijados por las leyes aplicables, de aquí emanaron varios de los principios rectores del proceso laboral como el de celeridad, economía, concentración, sencillez, entre otros, principios que sirven para proporcionar una justicia pronta para la clase socialmente desprotegida como lo es la obrera, así como para evitar desgastes de los contendientes y de la autoridad del trabajo.

## **CONCLUSIONES**

Por lo expuesto en la presente investigación se llega a las siguientes:

**PRIMERA.-** Las reformas efectuadas a la Ley Federal del Trabajo en 1980 así como los principios procesales consagrados en el artículo 685 de la ley de la materia persiguen fundamentalmente la expedites del proceso laboral, y conseguir una pronta justicia social, con el único fin de resolver las controversias suscitadas entre el capital y el trabajo y con esto, evitar desgastes innecesarios a las partes relacionadas en el proceso laboral.

**SEGUNDA.-** El acuerdo de reserva sobre la admisión de pruebas es una práctica que se está utilizando con mayor frecuencia en el ámbito laboral, consistente en el periodo que la autoridad del trabajo toma para emitir el acuerdo que lleve como consecuencia admitir o desechar las pruebas ofrecidas por los litigantes.

**TERCERA.-** La práctica de la reserva utilizada por los órganos jurisdiccionales laborales vulnera los principios procesales contemplados en la legislación del trabajo y con ello violenta el estado de derecho que debe prevalecer en nuestras instituciones.

**CUARTA.-** La autoridad laboral utiliza la práctica de la reserva sobre el acuerdo de admisión de pruebas, sin tomar en cuenta la pérdida de tiempo y ocasionando desgastes innecesarios para las partes y para la autoridad, tanto administrativa como económicamente hablando ya que al trabajador le afecta el haber perdido de la noche a la mañana el ingreso para sostener a su familia, y al patrón le origina pérdidas económicas en su industria. Asimismo la práctica de la reserva ocasiona para la autoridad laboral excesiva carga de trabajo que retarda la administración de justicia.

**QUINTA.-** La reserva es una de las principales causas por las cuales existe un gran cúmulo de asuntos sin concluir en la administración de justicia, en virtud de que transcurre demasiado tiempo para que la autoridad acuerde la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas violando con ello la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Política de nuestro país, ya que toda persona tiene derecho a que se le administre una justicia pronta completa e imparcial.

**SEXTA.-** La práctica de la reserva no sólo se da en el acuerdo de ofrecimiento y admisión de pruebas sino que también se presenta en la resolución a los incidentes planteados por las partes en los juicios laborales.

**SÉPTIMA.-** Existen cuatro principios procesales contenidos en la Ley Federal del Trabajo que son violados dentro de la práctica de la reserva laboral, a saber: el de economía, concentración, sencillez y celeridad.

**OCTAVA.-** Es necesario frenar la práctica de la reserva en el procedimiento laboral, al afectar los intereses de las partes en virtud al no administrárseles justicia pronta como lo establece nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo.

**NOVENA.-** Para erradicar la práctica de la reserva en el proceso laboral que se vive en la actualidad es necesaria la inclusión de los tres preceptos mencionados en el cuerpo del presente trabajo, a saber:

**Artículo. 685 A.-** Queda prohibido cualquier acto de la autoridad laboral que vulnere los principios procesales establecidos en el artículo 685 de la presente ley.

**Artículo. 685 B.-** Queda prohibida también cualquier práctica de la autoridad laboral que tralga como consecuencia aletargar el proceso laboral.

**Artículo 1011.-** Al funcionario que vulnere la prohibición contemplada en el artículo 685 B se le impondrá una amonestación pública. En caso de reincidencia, el superior jerárquico lo suspenderá hasta por seis meses, de persistir con su conducta lo separará del cargo inhabilitará para el ejercicio público de seis meses a dos años. Independientemente de las demás sanciones que en materia de responsabilidades de los servidores públicos correspondan.

**DÉCIMA.-** La reserva sobre la admisión de pruebas, es un fenómeno que se presenta también en la impartición de justicia laboral burocrática, toda vez que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje emite acuerdos donde se reserva sobre la admisión de pruebas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- 1.- BLASCO SEGURA Benjamín y ALCAZAR CARRILLO Rafael. **Derecho Procesal Laboral**. Ed. Libros Pórtico. Zaragoza, 1980.
- 2.- BUEN L., Néstor de. **Derecho del Trabajo I**. Porrúa, segunda edición. México, 1977.
- 3.- CLIMENT BELTRÁN Juan B. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Esfinge. México, 2001.
- 4.- CLIMENT BELTRÁN Juan B. **Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia**. Ed. Esfinge. México, 2003.
- 5.- CUEVA, Mario de la. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. T. I. Porrúa, séptima edición. México, 1981.
- 6.- DÁVALOS, José. **Derecho del Trabajo I**. Porrúa, cuarta edición. México, 1992.
- 7.- GÓMEZ LARA Cipriano. **Teoría General del Proceso**. Ed. Harla, 8ª Edición. México, 1990.
- 8.- PINA VARA Rafael de. **Diccionario de Derecho**. Ed. Porrúa, México, 1999.
- 9.- SANCHEZ ALVARADO Alfredo. **Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo** T. I. Vol. I. Gráficos Andrea Doria. México, 1967.
- 10.- TRUEBA URBINA Alberto. **Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Porrúa. México, 1965.
- 11.- TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho Social Mexicano**. Ed. Porrúa. México, 1978.

- 12.- Varios Autores. Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo (Estudio Comparativo). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 1° Edición, 1981.

## LEGISLACIÓN.

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Sista. Nonagésimo octava edición. México, 2003.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. Quincuagésimo octava edición. México, 1968.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. Cuarta edición. México, 1970.
- 4.- Ley Federal del Trabajo. Actualizada por el Lic. Guillermo Álvarez del Castillo Vargas. Porrúa. Sexagésimo octava edición. México, 1992.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia, Lic. Juan B. Climent Beltrán. Esfinge. Vigésimo Cuarta edición. México, 2003.
- 6.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional. Comentarios y Jurisprudencia, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa, cuadragésimo primera edición. México, 2002.

## JURISPRUDENCIA.

- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917-1995. Jurisprudencia. Tomo V. Materia del Trabajo. Ed. Themis. México, 1995.

## **DICCIONARIO.**

- 1.- Nuevo Pequeño Larousse Ilustrado. Diccionario Enciclopédico. Publicado bajo la dirección de Claude y Paul Augé. Ed. Larousse. ed. 9a. París, 1951.
- 2.- Diccionario Enciclopédico Salvat Universal. 20 volúmenes, T. 19. Ed. Salvat. ed. 2a. Barcelona, 1976.
- 8.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ed. Porrúa, México, 10a ed. , 1997.

## **OTRAS FUENTES.**

- 1.- CD-ROM IUS. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación, IUS 2003, Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2003. Dirección General de Informática y Coordinación General de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- 2.- CD-ROM COMPILA, versión 2003. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación.