



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ACATLÁN"**

**EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL COMO LA
VIA PARA RECLAMAR EL RECONOCIMIENTO DE
INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL PERMANENTE
DERIVADA DE UN RIESGO DE TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MACARIO ORTIZ ORDOÑEZ**

ASESOR: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

M348855

SEPTIEMBRE DEL 2005

AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

- POR SER LA INSTITUCIÓN QUE ME HA DADO EL CONOCIMIENTO PARA CONDUCIR MI VIDA CON HONESTIDAD Y FUERZA.

A MI FAMILIA

- POR HABERME COMPRENDIDO Y APOYADO EN TODAS MIS METAS YA ALCANZADAS.

A MIS MAESTROS

- POR HABER DEDICADO EL TIEMPO DE SU ENSEÑANZA A LA U.N.A.M.

A MIS AMIGOS

- QUE HE APRENDIDO DE ELLOS TANTO SUS ERRORES COMO TRIUNFOS.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la U.N.A.M. a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

Nombre de: MACARIO ORTIZ
ORDOTIEZ
FECHA: 07- OCTUBRE - 2005
FIRMA: [Firma]

JUSTIFICACION

DEL TEMA

TENEMOS QUE EL PRESENTE TEMA ES DE SUMA IMPORTANCIA JURIDICA YA QUE EN LA ACTUALIDAD EL RECLAMO DEL RECONOCIMIENTO DE UN RIESGO DE TRABAJO MEDIANTE LA VIA ORDINARIA LABORAL OCASIONA QUE EL PROCEDIMIENTO SEA LENTO Y QUE DADA LA IMPORTANCIA DE LA PRESTACION RECLAMADA POR EL TRABAJADOR LO BENEFICIARIA EN GRAN MANERA SI SE RECLAMA MEDIANTE PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL COMO LO ESTABLECE EL ARTICULO 892 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PERO ESTE PRECEPTO LEGAL NO PREVEE, REDUCIENDO NOTABLEMENTE LOS TIEMPOS PARA OBTENER TAL RECONOCIMIENTO A FAVOR DEL TRABAJADOR.

OBJETIVO:

ANALIZAR LA NECESIDAD DE APLICAR EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL COMO LA VÍA PARA RECLAMAR EL RECONOCIMIENTO DE UNA INCAPACIDAD PARCIAL O TOTAL PERMANENTE COMO CONSECUENCIA DE UN RIESGO DE TRABAJO YA QUE EN EL ARTICULO 892 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO SE ESTABLECE, BENEFICIANDO ASI AL TRABAJADOR AL RESOLVERSE EL PROCESO CON ECONOMIA Y RAPIDEZ.

CAPITULADO:

CAPITULO 1.- RIESGOS DE TRABAJO.

- 1.1.- CONCEPTO**
- 1.2.- ENFERMEDAD DE TRABAJO**
- 1.3.- ACCIDENTES DE TRABAJO**
- 1.4.- REGULACION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.**

CAPITULO 2.- PROCEDIMIENTO

- 2.1.- CONCEPTO.**
- 2.2.- PROCEDIMIENTO EN EL DERECHO COMUN**
- 2.3.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**
- 2.4.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL**
- 2.5.- APLICACION**
- 2.6.- JURISPRUDENCIA**

CAPITULO 3.- PROCEDIMIENTO LABORAL EN OTRAS LEGISLACIONES.

- 3.1.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACIÓN DE VENEZUELA.**
- 3.2.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE PANAMA.**
- 3.3.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA.**
- 3.4.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE COLOMBIA.**
- 3.5.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE BOLIVIA.**

CAPITULO 4.- ANALISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTOS ESPECIAL Y EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

- 4.1.- PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL**
- 4.2.- PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.**
- 4.3.- EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN LA PRÁCTICA.**
- 4.4.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO EN EL PRÁCTICA.**

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

BIBLIOGRAFIA PRELIMINAR

BIBLIOGRAFIA PRELIMINAR

- 1.- IRENE VASILACHIS DE GALDINO, Enfermedades y Accidentes Laborales
Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- 2.- ANGEL GUILLERMO RUIZ MORENO, Nuevo Derecho de la Seguridad Social
Editorial Porrúa, Tercera Edición , México 1999.
- 3.- PORFIRIO TEODOMIRO GONZALEZ Y RUEDA, Previsión y Seguridad Sociales del Trabajo, Editorial Noriega Editore, Primera edición, México 1989
- 4.- CABANELAS, GUILLERMO, Derecho de los Riesgos de Trabajo ,
Editorial Bibliografica Omeba, Sexta edición ,Buenos Aires 1968
- 5.- DE LA CUEVA, MARIO. Editorial Porrúa, sexta edición ,México 1998..
- 7.- JUAN B. CLEMENT BELTRAN, Derecho Procesal del Trabajo
EDITORIAL ESFINGE S.A. DE C.V, primera edición, México1989.
- 8.- RAFAEL J. ALFONSO GUZMAN, Derecho del Trabajo en Venezuela, Tomo II
UNAM, primera edición, México 1974.
- 9.- ROBERTO PEREZ PATON, Derecho del Trabajo en Bolivia, Tomo II
UNAM, primera edición, México 1974.
- 10.- GUILLERMO GONZALEZ CHARRY, Derecho del Trabajo en Colombia., Tomo II,
UNAM, primera edición, México 1974.
- 11.- MARIO LOPEZ LARRAVE, Derecho del Trabajo en Guatemala, Tomo II
UNAM primera edición, México 1974.
- 12.- JUAN B. CLIMENT, Ley federal del trabajo, ed. Esfinge, vigésima tercera edición.
México 2002.
- 13.- DAVALOS, José. Constitución y el Nuevo Derecho del Trabajo, ed. Porrúa,
México 1988.
- 14.- URBINA TRUEBA, La Seguridad Social en México, ed. Trillas, México 1990.
- 15.- TENA SUCK, Rafael y otros, Derecho del la Seguridad Social, ed. Pac. Mexico
1970.

CAPITULO 1.- RIESGOS DE TRABAJO.

1.1.- CONCEPTO

El concepto de riesgo profesional según la doctrina, establece el riesgo profesional como la base para fijar la responsabilidad patronal y el riesgo profesional como lesión, enfermedad o agravación que sufra el trabajador constituyen concepciones muy distintas. El riesgo profesional sirve, en el primer caso, para cimentar la responsabilidad de un sujeto de obligaciones, que lo ha sido de derechos; en el segundo, el riesgo profesional determina la especie de la cual son géneros los accidentes y las enfermedades profesionales. El riesgo es el productor del accidente o de la enfermedad, como causa a su vez de la responsabilidad patronal. Las Leyes y los códigos lo consideran únicamente en el primer aspecto, aun cuando se plieguen después a la tesis de la responsabilidad patronal a causa de la doctrina designada con el nombre de la teoría del riesgo profesional.

Por lo que en este orden de ideas, tenemos que el concepto de riesgo de trabajo o riesgo profesional nos servirá para establecer tanto la responsabilidad del patrón como la lesión enfermedad o agravación sufrida por el trabajador. Adelante se observara, como la unificación de la teoría como la doctrina nos orientan para entender en forma correcta el concepto del riesgo de trabajo.

Se tiende a unificar la teoría del riesgo profesional comprendiendo en este los infortunios laborales, no solo aquellos que ocurren con ocasión del trabajo, sino también los que constituyen su consecuencia; por lo que se señala el riesgo de trabajo es todo aquel causado por accidente o enfermedad, directa o indirectamente relacionado con la prestación del trabajo (subordinado), y que

tenga por efecto la imposibilidad absoluta o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar.

El riesgo profesional se nos presenta como un evento al que se encuentran expuestos los trabajadores por causa o razón de la labor o tarea que ejecuten por cuenta ajena; esto es, como consecuencia de su trabajo o durante el ejercicio de éste.

Así en este entendido, hemos observado, como tanto la teoría como la doctrina nos definen el riesgo profesional o de trabajo y sus consecuencias, por lo que nos queda claro que el riesgo de trabajo se puede entender, como aquel evento fortuito o infortunio laboral que ocurre al trabajador con motivo y/o en desempeño de su actividad laboral y que este le ocasiona una perturbación física, ya sea en forma inmediata (accidente de trabajo) o en forma paulatina o constante por la exposición a agentes físicos, químicos, mecánicos (enfermedad de trabajo) o en el trayecto cuando el infortunio ocurre cuando el trabajador se traslada a su centro de trabajo o cuando regresa a su domicilio proveniente de su trabajo.

Por lo que aunado a lo anterior es correcto precisar y/o analizar algunas definiciones sobre el riesgo de trabajo habidas en otras legislaciones:

COSTA RICA: “Riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena”.

ECUADOR: “Riesgos de trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador en ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los

efectos de la responsabilidad patronal, se consideran riesgos de trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

EL SALVADOR: Por riesgos profesionales se entenderán únicamente los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional.

HONDURAS: Los riesgos profesionales son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena;...también se entenderá por riesgo profesional toda lesión, enfermedad o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia directa, inmediata o indudable de un accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima.

NICARAGUA: Riesgos son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena”.¹

Por lo que respecta a nuestra legislación tenemos que la definición de riesgos de trabajo esta contenida en el articulo 473 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.” esta es un concepto genérico que acepta dos especies. Por un lado los accidentes y por otro lado las enfermedades de trabajo.

Pues bien, podemos establecer primeramente en su connotación literal, el RIESGO, que es toda aquella contingencia o proximidad de un daño en la integridad corporal de una persona, o material en lo que se refiere a una cosa es

¹ CABANELLAS, GUILLERMO, Derecho de los Riesgos de Trabajo, Págs. 205-208

decir, la posibilidad de sufrir una daño a algo o alguien que pudiera causar menoscabo en la salud, en la vida o en lo material.

Evidentemente que aquella contingencia o proximidad de un daño sea con motivo y/o en desempeño de la actividad laboral al encontrarse expuesto el trabajador a algún agente físico, químico o mecánico que le ocasione una perturbación patológica ya sea como causa de una enfermedad o un accidente ocurrido en desempeño de su actividad laboral.

Por lo tanto, el riesgo de trabajo es aquella posibilidad de que un agente físico, químico o mecánico pueda causar daño a la integridad física o material de un trabajador y que ese daño derive de su actuar laboral o del desempeño del trabajo.

“No podemos pasar desapercibido que la teoría de los riesgos de trabajo inicia con el contrato de trabajo, que era regulado por el Derecho Civil, la materia de la responsabilidad derivada de los riesgos de trabajo estaba lógicamente sujeta a la teoría civilista. De ello nació la tesis de que el riesgo debía de soportarlo el trabajador salvo se acreditara que había sido culpa del patrón. Obviamente resultaba una prueba difícil. En la evolución superior del pensamiento de la doctrina y la Ley cambiaron totalmente de orientación y se llegó a considerar que la responsabilidad de los riesgos debía de figurarse como una responsabilidad objetiva, imputable siempre al patrón, salvo en casos de excepción expresamente señalados en la ley”.²

² DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del Trabajo, Págs. 613-614

Pues bien, es justo analizar o determinar como se da la lesión, o perturbación física o material, que sufre el trabajador y que esta derive de su ocupación laboral ya sea fortuita o constante, por lo que es necesario justificar dicha circunstancia de que las lesiones o perturbaciones físicas o materiales sufridas por el trabajador evidentemente sean como consecuencia del desempeño de una actividad laboral, es decir, abordaremos el tema del “NEXO CAUSAL”.

Por lo que es conveniente analizar el tratamiento de los riesgos de trabajo a partir del nexo causal, que son provenientes del ambiente físico, entendido este como el conjunto de elementos físicos, químicos y biológicos que rodean al hombre y a su puesto de trabajo. Como dicho ambiente se puede caracterizar con medidas físicas referidas a temperatura, ventilación, iluminación, ruido, vibraciones, contaminación y radiaciones. La producción de riesgos de trabajo se considera relacionada con la exposición de agentes o factores físicos, químicos, biológicos y mecánicos que superan los límites, esto es bien llamado nexo causal.

Cuando se vincula a la seguridad con los accidentes de trabajo y a la higiene con las enfermedades profesionales se tienen en cuenta, por lo general, los riesgos del ambiente físico, esto es, que los agentes contaminantes (agentes físicos, químicos, biológicos y mecánicos) habidos en el centro de trabajo son los que le ocasionan la lesión o perturbación al trabajador en su integridad física o material, y que esto debe de ser analizado y estudiado por la seguridad e higiene laboral para efecto de su prevención.

Es de hacer notar que en los listados de las enfermedades profesionales para efecto de su estudio y aplicación, se realizan también, comúnmente, desde esta

perspectiva sin que se atienda a los problemas derivados, entre otros, del ambiente psicosocial – posibilidad de iniciativa, estatus social, estructura, y tipo de mando, forma y grado de comunicación, cooperación y representación, etcétera.- de la organización del trabajo- honorarios, forma de remuneración, grado de parcaalización y monotonía de la tarea, repetitividad del ciclo de operaciones, etcétera, - y del contenido del trabajo- aptitud exigida, responsabilidad atribuciones, posibilidad de desarrollo personal, etcétera.

A pesar de estos factores aparecen como menos “materiales” que los del ambiente físico, conjuntamente con estos configuran las variables independientes que determinan el comportamiento y la salud física y mental del trabajador.

Lo anterior nos lleva a la inclinación a vincular a cada enfermedad profesional con un determinado factor de riesgo, la definición de la enfermedad como profesional realiza, generalmente, dentro del marco un criterio monocausal que supone como necesaria la prueba de la existencia de una relación unívoca y cierta entre la exposición y un determinado daño provocado a la salud.

Por lo consiguiente un factor de riesgo entraña un efecto específico sobre el organismo del hombre. Por ejemplo: el efecto del ruido sobre el oído, de las vibraciones, sobre la columna vertebral, del ambiente térmico sobre la termorregulación, de la aspiración de sustancias tóxicas sobre los pulmones. De esta manera, no se estiman ni el efecto global de los factores de riesgo, ni la sensibilidad particular de los trabajadores expuestos (variable según su edad, estado de salud, tipo de actividad desarrollada, experiencia en su actividad, la

realización de la actividad con o sin equipo de trabajo, la prevención de riesgos profesionales, etcétera), ni el efecto combinado de varios factores.

Actualmente, en el ámbito de las ciencias dedicadas al estudio del trabajo, se entiende que debe estimarse al conjunto de las condiciones de trabajo exteriores y de apremios que en la situación de trabajo actúan sobre el trabajador – exigencia – y el efecto de esta exigencia sobre aquél en función de sus características y aptitudes individuales – carga – . Exigencia y carga difieren en los distintos puestos de trabajo.

De esta manera también se analiza lo ya mencionado, el nexo causal, el cual va en razón tanto de la exigencia de una actividad laboral, como la carga necesaria para desarrollar su trabajo y la forma en que cada trabajador se sujeta a esta carga, por lo que al diferir la exigencia con la carga estas no se pueden dar en un mismo lapso de actividad laboral, pero si durante una jornada de trabajo, lo cual es correcto, que para determinar el nexo casual deba de ser estudiado.

Así, para cada puesto existe una situación de conjunto de factores de riesgo que no deben de analizarse independientemente unos de otros sino globalmente y reparando en los factores de efecto – daño – causa – lesión – en virtud de que los efectos combinados pueden ser mas negativos que los producidos individualmente por cada factor.

Por lo que para llegar a determinar si los factores de riesgo tienen relación causa efecto con las enfermedades o accidentes y estos a su vez lesiones o perturbaciones físicas o materiales sufridas por el trabajador, deben de ser analizados tanto en lo individual como en lo conjunto y llegar así a una

determinación de que las disminuciones físico – orgánico referidas por el trabajador son como consecuencia de su actuar laboral.

La causa de las enfermedades debe de buscarse, entonces, en el conjunto de las condiciones de trabajo – tanto las del puesto como las de la empresa – y esta pauta debe de servir de fundamento para definir dichas dolencias y guiar la investigación y las acciones preventivas.

“Una enfermedad profesional sólo sería por lo tanto, aquella afectación que a la legislación o la jurisprudencia le reconoce ese carácter en caso de que se cumplan determinados supuestos y/o condiciones que dan al trabajador afectado derecho a la reparación”.³

En este entendido, tenemos que evidentemente es un tanto complejo determinar el nexo causal de los riesgos de trabajo, pero, es conveniente analizar a través de la jurisprudencia como se podría determinar si los medios físicos, químicos, mecánicos, biológicos, habidos en el centro de trabajo, fueron los que causaron la enfermedad que presenta el trabajador para en su caso calificarla de profesional, por lo que es conveniente ilustrar lo anterior, con la contradicción jurisprudencial de tesis que al rubro cita: “ENFERMEDAD PROFESIONAL, LA RELACION CASUAL ENTRE ESTA Y EL MEDIO EN EL CUAL EL TRABAJADOR PRESTE O HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS, NO REQUIERE NECESARIAMENTE DE LA PRESENCIA DEL PERITO MEDICO EN EL LUGAR, EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.- Conforme a la jurisprudencia sustentada por el Alto Tribunal , la prueba pericial médica es la idónea para determinar, tanto si el origen de una enfermedad, es de carácter profesional, como el grado de

³VASILACHIS DE GIALDIANO, IRENE. Enfermedades y Accidentes Laborales, Págs. 18-57

incapacidad le provoque al trabajador. Sin embargo, establecer una regla general, aplicable a la universalidad de casos, para tener acreditado el señalado vínculo causal, involucraría cargas procesales adicionales innecesarias y sin soporte legal, o bien, un desequilibrio entre las partes contendientes, al extremo de provocar laudos condenatorios basados en la simple afirmación del actor sustentada nada más que en el desahogo de una pericial médica que no arroje la convicción necesaria para tal fin. En atención a ello, si se trata de una enfermedad cuya profesionalidad se presume, o sea, de aquellas enumeradas en la tabla a que se refiere el artículo 513, de la Ley Federal del Trabajo, el dictamen médico que concluya sobre la existencia del padecimiento y el grado de la incapacidad, es suficiente para determinar dicho origen, sin perjuicio de que el demandado rinda pruebas que desvirtúen dicha presunción, conforme al numeral 476 de la misma Ley, fuera de este supuesto, es decir, tratándose de enfermedades no contempladas en la tabla de referencia, el peritaje debe de establecer además, si existe o no una relación causal entre el padecimiento y el trabajo (relación directa) o el medio ambiente laboral (relación indirecta), así como especificar cual es esa relación y los medios de que se valió el perito para su determinación y, para que el dictamen del experto alcance valor probatorio pleno, deberá de encontrarse robustecido con el resultado de la visita que haga al lugar o al centro del trabajo, para constatar cuales eran las condiciones ambientales en que se vino desarrollando la actividad o profesión, si esto puede obtenerlo por sí mismo, o bien, auxiliado por un técnico o científico que se encargue de perfeccionar, esclarecer o ampliar las conclusiones del dictamen primigenio, salvo que en autos existan constancias de las que se desprendan los datos en cuestión, incluso otros dictámenes periciales relacionados con esas condiciones. Lo anterior, sin demérito de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje actúen, en los términos previstos en el artículo 782 de la ley de la materia, en el sentido de ordenar con citación de las partes, el examen de

lugares o reconocimiento por peritos, a fin de practicar las diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

Contradicción de tesis 33/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegidos Sexto y Segundo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época Tomo VII, mayo de 1998. Página 401.

Lo anterior denota la importancia que tiene el saber como determinar la causa efecto de las enfermedades de trabajo y su causa y la forma compleja para en su caso poder probar esta situación, por lo que a fin de robustecer nuestro tema, seguiremos analizando el concepto que se estudia.

En otra postura, podemos establecer el riesgo como aquella amenaza de que acontezca un accidente o enfermedad susceptible de causar a un individuo un daño o perjuicio físico o mental, derivado de circunstancias relativas a su trabajo que sí se pueden prever pero no siempre eludir. Doctrinalmente el riesgo, es un evento posible e incierto, contemplado como tal, lo mismo en un contrato de seguro privado, como en los seguros sociales, hecho jurídico de cuyo acontecimiento depende del nacimiento de la obligación a cargo de la entidad aseguradora, cualquiera que sea la naturaleza de ésta.

“El término riesgos profesionales, tuvo su origen en Francia, a mediados del siglo XIX, limitándose en su concepción inicial al riesgo específicamente grave causado por determinadas actividades mecanizadas e industriales, las que producían un daño característico distinto al ocurrido en otras tareas laborales. Desde entonces se ha venido contemplando que toda ocupación trae en sí misma, un riesgo. Si bien algunas de ellas son más

peligrosas que otras, sólo significa que en estas últimas la reparación del daño era más frecuente, sin que esto haga suponer la inexistencia de riesgos en las demás ocupaciones de índole laboral. Todo ello dio lugar a la teoría del riesgo profesional, que descansa sin duda – en forma sensible – en el hecho de que la producción industrial y el maquinismo exponen al trabajador a accidentes inevitables, ante los cuales incluso la previsión humana se muestra impotente, por lo que dicho riesgo es inherente a la forma moderna de producción y sin omitir señalar que la teoría en comentario no puede verse desligada de la teoría del riesgo profesional”.⁴

1.2.- ENFERMEDAD DE TRABAJO

La definición de enfermedad de trabajo, incluida en la ley es más precisa. En el artículo 475 de la Ley Federal del Trabajo, se dice que es “todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga un origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.

En realidad la idea de enfermedad derivada del trabajo es un poco más amplia de lo que la definición hace presumir, ya que la existencia de un estado patológico anterior, según lo determina el artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo, no es causa para disminuir el grado de incapacidad de un trabajador, lo que lleva a la conclusión de que en la enfermedad de trabajo pueden concurrir otras circunstancias, además de la actividad laboral.

La filosofía de los riesgos de trabajo, que se pone particularmente de manifiesto al examinar, como haremos más adelante, las teorías acerca de la

⁴ RUIZ MORENO, ANGEL GUILLERMO. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Pag. 245- 248.

responsabilidad de que de ellos deriva, es que si un trabajador ofrece su salud y su integridad corporal al servicio del patrón, cualquier menoscabo que en ellos se produzca, como consecuencia directa o indirecta del trabajo es de manifiesto la responsabilidad, debe de ser compensado de alguna manera, al trabajador o a sus dependientes económicos. Claro está que una compensación económica no satisface, por amplia que esta sea, ni el daño físico y la consecuencia merma las facultades de producción, ni la pena moral. Pero evidentemente y hasta en tanto las soluciones ortopédicas y prótesis sean tan eficaces que alcancen a reintegrar cabalmente las facultades perdidas, ninguna otra solución será más eficaz que un pago en efectivo. El problema estribará en determinar la cuantía adecuada.

En el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo se establece una tabla de enfermedades de trabajo distribuida en especialidades: Se menciona el padecimiento, en algunos casos a través de su denominación técnica (v. gr.: bisinosis, linosis, dermatosis, etcétera) y en otros mediante una formula descriptiva (v. gr.: “afecciones debidas a la inhalación de polvos de lana), listando después las actividades que puedan quedar afectadas profesionalmente por el padecimiento.

La ley no aclara cuál es el objeto de incluir una relación de las enfermedades profesionales. Ha correspondido a la jurisprudencia de la Corte establecer el alcance de esa relación al señalar, con respecto, que la finalidad es integrar una presunción de profesionalismo respecto de un determinado padecimiento con relación a una actividad específica, más no limitar.

Por lo anterior, es de establecer y precisar que en la ley se enumeran cuales son las enfermedades profesionales, no es limitativo, lo único que hace es reconocer o establecer determinada presunción a favor del obrero, y cuando

el padecimiento no este catalogado en la tabla que contiene dicho artículo es el obrero o sus familiares quienes tienen que probar que la enfermedad se contrajo con motivo del servicio para que se considere profesional, es decir, el nexo causal.

En esta postura la jurisprudencia también emite su apreciación, por lo que es evidente que el catalogo establecido en la ley, solo nos hace una referencia de las enfermedades, pero en el ámbito laboral y con la evolución de las tecnología obviamente se han dado nuevas causas más aun mayor diversidad de enfermedades, por lo que se reitera el estudio y comprobación del nexo causal.

Apelando a lo antes manifestado es menester o relacionar algún aspecto jurisprudencial, para tener mayor apoyo de ilustración, estableciendo el contenido de la jurisprudencia que al rubro cita: "ENFERMEDADES, LA PRESUNCION DE QUE SON PROFESIONALES SOLO OPERA CUANDO EL PADECIMIENTO ESTA CONTEMPLADO EN EL ARTICULO 513 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- De la relación armónica de los artículos 513, 514 y 576 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que para que opere la presunción legal de que una enfermedad se adquirió con motivo de trabajo, el padecimiento debe de estar incluido en la tabla del artículo 513 referido, pues, dicha presunción no incluye al artículo 514 de la misma Ley, dado que el objetivo de este último precepto se reduce a fijar los parámetros entre un mínimo y un máximo del grado de disminución orgánico funcional que pueden producir tanto las enfermedades, como los accidentes de trabajo, por ello no es posible que la descripción de ciertas enfermedades o las secuelas que pueda dejar un riesgo de trabajo contenidas en el aludido artículo 514 constituya una presunción a favor del obrero de que la lesión o enfermedad que se contempla

en este precepto se haya adquirido con motivo del trabajo, lo anterior es lógico concluir si se toma en cuenta que en parte de este dispositivo se alude por ejemplo a pérdida o amputación de miembros como la mano, los dedos, la pierna, etc. Y a secuelas que dejen fracturas en el organismo de una persona que no siempre se ocasionan o derivan del trabajo, de ahí que no sea dable presumir que un padecimiento o lesión previsto en el artículo 514 se haya adquirido con motivo del trabajo, lo que no ocurre en las enfermedades profesionales consignadas en el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de que por disposición del diverso artículo 476 de la Ley Laboral se presume su profesionalidad cuando su portador tiene alguna de las actividades laborales que aquel precepto prevé, puesto que en este supuesto el legislador quiso establecer en la ley una presunción a favor del obrero, esto es, partiendo de un hecho conocido como lo es el que determinado medio ambiente origina ciertas enfermedades, para descubrir un hecho desconocido consistente en el nexo causal inherente a las enfermedades profesionales”

En este juego de presunciones se debe de entender que éstas admiten prueba el patrón podrá acreditar que, a pesar de ello, no la contrajo el trabajador estando a su servicio.

En realidad en todo esto hay un grave margen de discreción para en caso de ser la autoridad laboral quien determine esta problemática. Claro esta que por ser un problema de técnica médica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, descansarán fundamentalmente, en criterios periciales, pero ello no impedirá, por otra parte, la libre apreciación de los hechos, como los juzgadores lo consideren en conciencia, tal y como lo determina el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

Para mayor ilustración, es posible señalar el contenido del artículo antes citado: “Los laudos se dictaran a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Tanto la Tabla de enfermedades de Trabajo, como la Valuación de Incapacidades Permanentes a la que nos referimos podrá ser objeto de adecuación a las circunstancias laborales de cada asunto en específico y de acuerdo a las particularidades de la actividad laboral que tenga el obrero al momento de contraer alguna de esas incapacidades.

La Tabla de enfermedades de trabajo, que opera sólo en un juego de presunciones, la de valuación de Incapacidades Permanentes constituye un elemento que circunscribe la actuación de los tribunales del trabajo a límites estrechos.

El sistema de esta Tabla de valuación, estriba en describir los distintos tipos de incapacidad permanente que pueden producirse. Estos consisten en pérdidas de miembros, anquilosis, rigideces articulares, cicatrices retráctiles, trastornos funcionales, parálisis, luxaciones,...etcétera señalando un mínimo y un máximo de incapacidad, en porcentaje, el porcentaje opera respecto de la indemnización por incapacidad total permanente.

“El objeto de señalar un mínimo y un máximo es que, como antes dijimos, dentro de los dos extremos, los tribunales de trabajo pueden actuar con cierta discrecionalidad, con libertad de jurisdicción, así en la ley sea limitativo y/o determinada, para que con los auxilios periciales necesarios, se llegue a un

determinado porcentaje, como lo señala el artículo 492 de la Ley Federal del Trabajo”.⁵

A manera de reseña e ilustración, tenemos que establecer el contenido del artículo antes referido mismo que señala: “Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad parcial permanente, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debía de pagarse si al incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomara el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejante a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración sí el patrón se ha preocupado por la educación profesional del trabajador”.

Por lo que debemos de precisar que la enfermedad de trabajo es aquella lesión patológica que adquiere el trabajador con motivo o como consecuencia del desempeño del trabajo y que esa actividad sea en forma continua, situación que en la Ley Federal del Trabajo se establecen tablas de enfermedades, valuaciones y actividades laborales relacionadas con esos padecimientos o enfermedades profesionales y que en la ley no se enumeran de una forma limitativa solamente sino también enunciativa y para el caso de que el padecimiento o enfermedad profesional que refiera el trabajador no se encuentre enumerada o enunciada en la Tabla de enfermedades y valuaciones que establece la ley, esté tendrá la obligación de probar que la enfermedad fue por producto de la acción continuada del desempeño de la labor hecha con motivo de su proceder laboral, estableciendo que la enfermedad profesional

⁵ DE BUEN LOZANO, NESTOR. OP. CIT. Págs. 625 – 628

tuvo que ver con los agentes, mecánicos, físicos, químico habidos en el ambiente de trabajo, dejando libertad de jurisdicción a la Junta de Conciliación para determinar si ese padecimiento fue contraído con motivo y en desempeño de la actividad laboral, obviamente con las periciales medico especiales en medicina del trabajo, asentando que esto ocurrirá si el patrón niega que el padecimiento o enfermedad profesional contraída por el obrero fue el suceso continuo en que este le prestó el servicio laboral.

1.3.- ACCIDENTES DE TRABAJO

El concepto de accidente esta incluido en el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo en términos que evidentemente no resultan satisfactorios. En primer lugar, la definición misma es oscura. En segundo término, se acompaña de un segundo párrafo, relativo a los accidentes en el trayecto que está fuera de lugar. En el artículo 474 la Ley Federal del Trabajo se dice lo siguiente:

“474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.”

“quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.”

El concepto incluido en el primer párrafo del artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, evidentemente confunde el accidente con sus consecuencias. En efecto: el accidente no es, ni una lesión orgánica, ni una

perturbación funcional, ni la muerte. Estos acontecimientos serán en todo caso, la consecuencia del accidente. El accidente es simplemente, un “suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas”. Lo eventual del suceso resulta de que, dentro del proceso normal del trabajo no está previsto el acontecimiento fortuito que constituye el accidente de esa eventualidad podrá resultar la lesión orgánica o funcional o la muerte. Éstas serán las consecuencias del accidente y, por lo tanto, los riesgos de trabajo.

En este orden de ideas podemos comentar que el artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo, lo que nos indica no es el concepto de accidente de trabajo sino sus consecuencias ya que en todo caso podríamos definir como accidente de trabajo como aquella acción eventual, involuntaria, fortuita e inmediata, ocurrida en el desempeño de la actividad laboral que le ocasionan al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente.

Asimismo, también es menester hablar de los accidentes de trabajo en el trayecto, esto es, aquellos que le ocurren al trabajador, de su domicilio al trabajo o del trabajo a su domicilio lo cual constituye una novedad de la ley de 1970. Su predecesora había ignorado la situación y fue por influjo de las disposiciones de la Ley de Seguro Social, y especialmente la contenida en el artículo 35 que se consideró, como toda razón, la necesidad de incluir como riesgo de trabajo a los ocurridos en el trayecto.

El concepto de la ley actual exige para la calificación de la profesionalidad del riesgo que el accidente se produzca en el traslado directo al lugar del trabajo

o al domicilio. Esto, evidentemente, constituye una condición conflictiva, aunque justa.

La doctrina se ha ocupado ampliamente de *in itinere*, generalmente con el objeto de excluir la responsabilidad patronal. Por ejemplo Guillermo Cabanellas señala que no puede calificarse de accidente de trabajo en el trayecto al que resulta de un incidente de tránsito, en virtud de que a éstos están sometidos genéricamente todos los peatones y por ello el siniestro no resulta como consecuencia de un riesgo inherente a la explotación. Pero este criterio no resulta aceptable a la orientación actual del Derecho en el sentido de que no existan otras condiciones para la calificación de la profesionalidad del riesgo que el hecho de que ocurra “al trasladarse directamente”.

“El problema de la calificación de la profesionalidad de un accidente en el trayecto no es una cuestión sencilla. En primer lugar porque no puede limitarse el concepto al hecho de trasladarse del o al domicilio, pudiendo existir accidentes, fuera del lugar del trabajo, sin que sean en el trayecto al domicilio, bastando que se produzcan al momento de ir a tomar los alimentos. En segundo término porque es necesario medir las circunstancias del trayecto, especialmente de tiempo y lugar, para determinar si no hubo alguna desviación que excluya la profesionalidad del riesgo”.⁶

Siguiendo casi una pauta en las instituciones complejas, se divide la doctrina en cuanto el concepto de accidente de trabajo. Toma, en general como base definitoria del acontecimiento anormal, súbito de depuración momentánea o limitada, que produce una lesión en la integridad corporal (considerada en el conjunto psicofísico) o en la salud humana. El accidente de trabajo repercute el

contrato laboral que liga a patrón y operario, por cuanto en su ejecución; pueden originarse acontecimientos imprevistos en los cuales deriven lesiones mas o menos graves para el trabajador que lo incapaciten para continuar su tarea, y por consiguiente, para ganarse el sustento en la forma acostumbrada, por lo tanto y por consiguiente, “el accidente de trabajo es la lesión corporal proveniente de la acción súbita y violenta de una causa exterior”.

En las consideraciones anteriores y en algunas otras parece circunscribirse el accidente laboral al infortunio, leve o grave, en que el trabajador sobrevive. El tratamiento genérico de la cuestión debe de incluir igualmente los supuestos mortales, más o menos inmediatos; pero de causación inequívoca en los servicios. Claro que entonces, a más de aparecer en escena y en los primeros planos los causahabientes de la víctima el contrato de trabajo no se ve simplemente afectado, sino concluido, agotado, salvo ciertos aspectos en que la sucesión normal se abra.

Accidente, de directa etimología latina (*accidents, accidentis*), es unas veces un fenómeno que guarda conexión más o menos directa con una cosa o actividad (mancharse es un accidente para el que limpia, al que tal vez no le provoque sino la molestia de lavarse o de asear su ropa); en otras ocasiones significa una eventualidad más remota, que perturba o perjudica, sin dañar personalmente (así el accidente se paraliza – sin consecuencias – a un vehículo y determina un retraso sensible); pero, en Derecho Laboral, sin duda el accidente que se considera es aquel suceso involuntario que origina un daño al trabajador.

⁶ IDEM. Pag. 614 – 623.

Antes de proseguir este análisis definidor, conviene detenerse un momento en otro aspecto terminológico; en obras y sentencias, en leyes y en convenios laborales se encuentran estas dos expresiones. Accidente del trabajo y accidente de trabajo. Sin condenar esta última – inteligible y correcta, y utilizable por ello – parece mas concreta en el vínculo el mal y su causa la primera locución. La academia es la que define así: lesión corporal que sufre el operario con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

En el lenguaje usual, el accidente constituye un acontecimiento fortuito y anormal que destruye, desorganiza y deteriora, se considera accidente unilateral cuando daña bienes o inmuebles, mientras es accidente personal cuando mata o hiere a seres humanos.

El accidente configura así – desde el accidentado – un suceso anormal, a consecuencia del cual se produce una lesión orgánica o una alteración funcional permanente o pasajera. En enfoque laboral, el accidente constituye la exteriorización de la violencia interna o externa, provocada por un hecho anormal, relacionado de alguna forma con el trabajo y causante de un estado patológico.

El accidente parece, en su noción más exacta, el reflejo de un acontecimiento súbito o momentáneo que origina una lesión corporal de carácter traumático. Se refiere el concepto a toda lesión proveniente de la acción violenta y repentina de una causa exterior. En su oportunidad podemos manifestar que se trata de “un acontecimiento que ataca la integridad del cuerpo humano, se produce por un solo hecho y se encuentra claramente limitado por un comienzo y un fin. Dentro de esta concepción, el accidente debe de causar una lesión perceptible, un traumatismo y de resultar consecuencia de un solo

hecho, determinado desde su iniciación hasta su término. Es pues, necesario, para esta caracterización, que se produzca un hecho anormal, que tenga conexión con el trabajo y cuya causa sea, además de violenta y fortuita, externa.

Para caracterizar un accidente, se podría considerar que en la ley se pueda formular un artículo concibiendo los siguientes términos: “Todo patrón o empresario, comercial o agrícola, esta obligado a resarcir a los operarios de los daños que les sobrevengan de accidentes ocurridos durante el trabajo. Pero serán liberados de esa obligación probando que el accidente fue causado por fuerza mayor independiente de la naturaleza de la industria o por culpa grave de la misma víctima”.

Nuestro concepto sobre el accidente de trabajo, se orienta por aquel evento o suceso que se produce en ocasión de ocuparse una persona en cualquier ejercicio o ministerio y que se origina con ocasión o como consecuencia del trabajo y con efectos de orden patrimonial, por provocar una lesión valuable; considerándose el trabajo no cual simple ejercicio de actividad sino como prestación subordinada. De ahí que podamos definir el accidente de trabajo como un suceso anormal, resultante de una fuerza imprevista y repentina, sobrevenido por el hecho del trabajo o en ocasión del mismo, y que determina en el organismo lesiones o alteraciones funcionales permanentes o pasajeras.

Aun, cuando algún crítico exigente, puede señalar que en esa definición entra lo indefinido (por lo que al “trabajo” se refiere), no es sino una reiteración aclaratoria para especificar que clase de accidentes se trata.

“El accidente laboral – locución sinónima, ya libre de aquel reparó – es todo hecho causal acaecido mientras el trabajador presta sus servicios, o

derivado de dicha prestación, y que le provoca un daño; pero solo cabe indemnizar aquellos accidentes en que no se pruebe fuerza mayor o caso fortuito independientemente de la industria (si el trabajador padece por una rebelión o un terremoto) o la culpa grave o dolo de la misma víctima (espontánea ejecución de tarea expresamente prohibida por peligrosa o mutilación voluntaria).

En esta definición dada se incluye todo accidente de trabajo que, siendo evidente una relación de causa a efecto, se origina de alguna manera en el hecho o en la ocasión del trabajo”.⁷

1.4.- REGULACION DE LOS RIESGOS DE TRABAJO.

A) RIESGOS DE TRABAJO SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Los riesgos de trabajo dentro de la Ley Federal del Trabajo son regulados por el título noveno y su marco jurídico se señala en las disposiciones señaladas por los artículos 472 al 515. Pero para el caso que nos ocupa señalaremos el contenido del artículo 473 “...Riesgos de Trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

A su vez debemos de señalar que concepto otorga la Ley Federal del Trabajo al accidente de trabajo y enfermedad de trabajo.

Artículo 474.- Accidente de Trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior, o la muerte producida

⁷ CABANNELAS, GUILLERMO. OP. CIT. Págs. 232 – 236.

repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente a su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel.

Artículo 475.-Enfermedad de Trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vez obligado a prestar sus servicios.

No obstante lo anterior, y en atención a que en nuestro país existe un régimen de seguridad social que imparte el Instituto Mexicano del Seguro Social y dado el tema que esta en estudio es conveniente señalar que también en la Ley del Seguro Social se regulan los riesgos de trabajo, en los siguientes preceptos o normas legales.

Riesgos de Trabajo según la Ley del Seguro Social.

Ahora bien, en la Ley del Seguro Social, tenemos que el marco jurídico que se refiere a Riesgos de Trabajo, se ubica en el capítulo tercero sección primera, de los artículos 41 a 55, pero sin embargo para el caso de nos ocupa solamente señalaremos los referentes a Riesgos de Trabajo (Generalidades)

Artículo 41.- Riesgos de Trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 42.- Se considera accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerara accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador, directamente en su domicilio al lugar del trabajo, o de este a aquel.

Artículo 43.- Enfermedad de Trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios. En todo caso, serán enfermedades de trabajo las consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Como hemos analizado en nuestro trabajo, tampoco en el presente tema es excepción que se ilustre con criterios de jurisprudencia en donde se menciona a la Ley del Seguro Social como fuente normativa de los riesgos de trabajo, en el cual también antepone la necesidad de observar y analizar el nexo causal, que tanto se a mencionado, por lo que es de relativa importancia entender respecto del concepto de riesgos de trabajo el factor nexo causal, por que de ahí parte que las lesiones o perturbaciones del trabajador sean calificadas como profesionales o no y también es vital observar como se puede terminar si los riesgos son profesionales o no profesionales, por lo es prudente señalar el criterio jurisprudencial siguiente.

“RIESGO PROFESIONAL.- De la interpretación armónica de los artículos 62 de la Ley del Seguro Social y 473,474,475,478 y 480 de la Ley

Federal del Trabajo y tomando en cuenta la finalidad que persigue el régimen del Seguro Social, se concluye que para que un riesgo de trabajo sea considerado como tal, es condición esencial que se origine o derive de la prestación del servicio, es decir que exista una relación de causa efecto con el ambiente laboral, siendo por tanto ese vínculo y sus condiciones las que constituyen un factor determinante para calificar una enfermedad como profesional. De esta manera, tanto la enfermedad o padecimiento que tenga su origen en el ambiente laboral, como este mismo ambiente, deben quedar fehacientemente demostrados por el trabajador, por ser elementos constitutivos de la acción relativa.”.

Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca. Tomo IV Agosto de 1996. Página 729. Tesis Aislada.

CAPITULO 2

PROCEDIMIENTO

2.1.- CONCEPTO.

2.2.- PROCEDIMIENTO EN EL DERECHO COMUN

2.3.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

2.4.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL

2.5.- APLICACIÓN

2.6.- JURISPRUDENCIA

2.1.- CONCEPTO.

Antes de analizar, el concepto de procedimiento, es conveniente recalcar que por si solo no se entendería, es decir, es de obligado criterio observar de igual manera el concepto de proceso, el concepto de litigio así como el de Derecho Procesal, abordando estos temas para mejor comprensión y análisis.

Por lo anterior podemos establecer que “...el procedimiento se refiere a la forma de actuar ante un órgano jurisdiccional, es decir, en este sentido que hay varios tipos de procedimientos jurídicos, los procedimientos administrativos, notariales, laborales, penales, civiles etcétera, por ejemplo encontramos las formas de actuación en el procedimiento administrativo como conductas por desarrollar en la actuación del particular frente al estado, como en los casos de solicitar una licencia o permiso, pagar un impuesto o solicitar una licencia o permiso, o solicitar el monto de un impuesto; o tramitar concesiones, registro de patentes o marcas o cualquier tipo de peticiones reglamentadas por las normas administrativas”.⁸

“Existe también una exigencia metodológica, que nos lleva en forma imprescindible a señalar que el procedimiento es la suma de todos los actos que se realizan para la composición de un litigio, y el orden y la sucesión de su realización, el primero de estos se denota con la palabra proceso”.⁹

⁸GOMEZ LARA CIPRIANO. Op. Cit. Pág. 291.

⁹PALLARES EDUARDO. Op. Cit. Pág. 689.

“Como se acaba de señalar, no esta por demás precisar el concepto proceso, ya que esta relacionado con el procedimiento, lo cual nos obliga a precisar que proceso es; un conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un conjunto de formas o maneras de actuar en un litigio”.¹⁰

“Para mejor análisis, es correcto precisar que el proceso es un todo o si se quiere una institución, esta formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admita. El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que esta sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con período de prueba o sin él; etcétera”.¹¹

Para abordar el tema de litigio, precisaremos que la pretensión es uno de los elementos necesarios para la existencia del litigio, si no hay pretensión no puede haber litigio, estableciendo que la pretensión es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio. Antes de continuar, precisaremos la distinción entre la pretensión, el derecho subjetivo y la acción, pues aunque existe una íntima relación y una estrecha interdependencia entre ellos, los tres conceptos son diferentes. Así el derecho subjetivo es algo que se tiene o que no se tiene y, en cambio, la pretensión es algo que se hace o no se hace, es decir la pretensión es actividad, es conducta. Es claro que de la existencia de un derecho subjetivo, se puede derivar una pretensión y, de la existencia de la pretensión, se puede llegar a la acción, como una de las formas de hacer la pretensión.

¹⁰ GOMEZ LARA CIPRIANO. Op. Cit. Pág. 291.

¹¹ PALLARES EDUARDO. Op. Cit. Pág. 689.

De lo anterior, también podemos argumentar que la pretensión puede ser discutida, fundada, impugnada, infundada, insatisfecha, resistida, o bien sin derecho.

“Para ubicar la pretensión frente a los fenómenos de la acción y de la satisfacción de los derechos y para relacionar dicho concepto también con los de la existencia del derecho, precisaremos que en primer termino, debe de haber la existencia de un derecho subjetivo, que se pretenda ese derecho subjetivo, que se ejerza una acción o conducta y que se satisfaga la pretensión y el derecho subjetivo; de esta forma ubicaremos a la pretensión frente a la acción y al derecho subjetivo”.¹²

Bueno, para analizar el concepto de procedimiento, nos es de vital importancia precisar de igual manera el concepto de DERECHO PROCESAL, que se entiende como un sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de una función jurisdiccional. Se refiere a la norma procesal diciendo que por si misma no tiene finalidad sino que es un medio de realización del derecho objetivo, o sea que es una norma instrumental para aplicar el derecho subjetivo.

2.2.- PROCEDIMIENTO EN EL DERECHO COMUN.

El procedimiento en el derecho común o en el derecho civil, para entenderlo correctamente nos es necesario establecer que en todo proceso cabe distinguir las grandes etapas que son: La instrucción y el juicio. La instrucción es la primera etapa del proceso y el juicio es la segunda y final.

¹² GOMEZ LARA CIPRIANO. Op. Cit. Pág. 291.

Estamos empleando el término juicio en su acepción como parte del proceso y no como sinónimo del mismo. Juicio es una parte, la segunda en todo proceso, en este sentido.

La instrucción se divide en tres fases: fase postulatoria, fase probatoria y fase preconclusiva; a su vez la fase probatoria se ha subdividido en cuatro momentos que son: el ofrecimiento, la admisión la preparación y el desahogo de la prueba.

La división que hace el proceso en etapas obedece a razones lógicas, cronológicas y jurídicas. El proceso se secciona lógicamente y jurídicamente para dar acomodo a las instancias progresivas, en los tres principales cometidos que se han de imputar a las peticiones a que hacen referencia las respectivas instancias. Cada etapa del juicio tiene asimilada una función, tiene por objeto realizar determinadas metas. Las etapas en que se divide el procedimiento tienen entre sí una estructura y una función distinta, pero interrelacionadas y siempre dispuestas de tal manera que hacen posible alcanzar su objetivo, que no es otro que el de resolver el litigio. Se estima que cada etapa tiene una estructura y una función específica, de tal suerte que, sumándolas, interrelacionadas en su conjunto, el proceso queda integrado de tal manera que será imposible finalmente alcanzar la meta que es natural e inherente, esa meta es la de resolver el litigio.

LA INSTRUCCIÓN; en esta etapa se abarca y comprende todos los actos procesales, tanto del tribunal y de las partes en conflicto, como de los terceros ajenos a la relación sustancial; actos por los cuales se precisa, se determina el contenido del debate litigioso, y por los cuales también se desarrolla la actividad probatoria y se formulan igualmente las

conclusiones o alegatos de las partes. En la etapa de la instrucción, el objetivo que se persigue es instruir al juzgador. El nombre que designa a esta etapa así lo revela. La meta que se busca alcanzar en esta primera etapa del proceso es la de instruir al juzgador, esto es, provocarle un conocimiento acerca del litigio sobre el que en su oportunidad habrá de pronunciarse en la segunda etapa del proceso. Se trata, pues, de poner al juzgador en posición de pronunciarlo de dictar una sentencia jurisdiccional que venga a resolver el conflicto de intereses. Por lo que el propósito que se busca en la instrucción es allegarle, acercarle al juzgador todo el material informativo para que se produzca el juzgar con propiedad jurídica y lógica debidas.

FASE POSTULATORIA; esta es la primera fase de la instrucción. Esta fase, por razones lógicas, antecede a las demás. El juzgador solo administra justicia cuando se le requiere para ello. La jurisdicción, como función estatal, sólo se despliega, exclusivamente se desarrolla, únicamente se pone en movimiento cuando lo demanda un gobernado a través del ejercicio de su derecho de acción, y nunca antes. Por ello, el juzgador no puede administrar justicia sin que se le requiera, sin que se lo soliciten a través del ejercicio del derecho de acción.

En la fase postulatoria, las partes exponen sus pretensiones y defensas, sus afirmaciones y sus negaciones acerca de los hechos y finalmente invocan las normas jurídicas aplicables al caso concreto. El objetivo que se trata de alcanzar no es otro, sino el de recoger el debate litigioso, esto es, se trata de precisar el contenido del proceso, de determinar aquello que será objeto de la actividad probatoria y de los alegatos y, por último, objeto también de una resolución jurisdiccional definitiva, que es la sentencia. Se presenta la demanda o se presenta la

acusación y se responde a la demanda o se defiende contra la acusación. La fase postulatoria puede ser simple o complicada y compleja; es simple cuando solamente se integra por la demanda y por la contestación a la demanda. Esta es la regulación que establece el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

La fase probatoria, tiene una estructura y función complejas. La necesidad de esta fase radica en el hecho de que el juzgador solamente tiene hasta la fase postulatoria un conocimiento parcial y subjetivo de cada una de las posiciones de las partes contrapuestas en el proceso. Esto es, el juzgador solamente conoce la opinión personal respecto de litigio que le presentan tanto el actor, como el demandado. Por ello es indispensable e imprescindible que el juzgador se allegue un conocimiento objetivo sobre la controversia de intereses. Este conocimiento lo obtendrá el juez mediante la actividad probatoria que se desenvuelve en la fase que hemos llamado probatoria. El juez tiene necesidad de recibir todos los datos suficientes y necesarios para los cuales venga a constatar, venga a corroborar y a confirmar la posición o posiciones de las partes en el proceso. El juzgador va a recibir de las partes los medios de prueba que apoyen, que apuntalen, que sostengan sus respectivas posiciones contrapuestas.

El ofrecimiento de la prueba, es el primer momento de la fase probatoria. En él, las partes ofrecen al tribunal, al órgano jurisdiccional, los diversos medios de prueba con los que suponen llegaran a constatar o a corroborar lo que han planeado en la fase postulatoria. Los medios de prueba que pueden ofrecer las partes son, entre otros: la confesional, la testimonial, la documental, la pericial, etcétera. Las partes han de relacionar los medios de prueba que ofrecen con cada uno de los hechos que han invocado en la fase postulatoria.

El segundo momento de la fase probatoria es el llamado de admisión de la prueba. En este momento, el juzgador es el que califica la procedencia de los medios de prueba, que han ofrecido las partes; en esta clasificación debe atenderse a la pertinencia y a la utilidad de cada uno de los medios ofrecidos, así como la oportunidad del ofrecimiento (en tiempo).

La preparación de la prueba es la etapa en la que se observa un origen complejo, ya que participan en ellos tanto el órgano jurisdiccional como las partes e inclusive algunos terceros. Citar testigos y peritos, formular interrogatorios o pliegos de posiciones, fijar fechas para la celebración de audiencia o diligencia, etc., son actos típicos de este acto procesal.

Por consiguiente se presenta el desahogo de la prueba, en este momento se entraña una serie de actividades, también de naturaleza compleja, en virtud de las cuales se asume la prueba y la adquiere el tribunal. Según el medio de prueba de que se trate, así es el trámite y la naturaleza de los actos: las preguntas a las partes y a los testigos; los cuestionarios a los peritos y las respuestas de todos ellos, así como la visita personal que el juez haga a los locales o sitios para ver por sí mismo las cosas. Todos los anteriores son momentos de desahogo de las pruebas, y este extremo es de una importancia en cuanto al levantamiento de las actas en que se consigna, es decir, se deje constancia en el expediente de los diversos actos de desahogo de las pruebas señaladas.

Así, en este orden, pasamos a analizar la etapa de la valoración de la prueba, la cual ~~no~~ pertenece, en rigor, a la fase de instrucción, sino a la

del juicio, puesto que la valoración de la prueba se hace al sentenciarse. Sin embargo, es necesario apuntar la tendencia a una valoración anticipada del material probatorio bajo los principios de la oralidad cuando el juez, en virtud de la inmediatez, va apreciando el material probatorio paralelamente al desahogo.

En la fase preconclusiva se integran los actos de las partes que se han llamado tradicionalmente alegatos o conclusiones, estos son las consideraciones, las reflexiones, los razonamientos y las argumentaciones que las partes o sus abogados plantean al tribunal acerca de lo que se ha realizado en las fases procesales anteriores (postulatoria y probatoria).

Con tales elementos se persigue dar al juzgador una idea con respecto a lo que se ha afirmado o negado; acerca de lo que las partes han pretendido y resistido y, lo que es más importante, se trata de hacer ver al juzgador aquellas afirmaciones y negaciones que han sido confirmadas, que han sido contestadas, que han sido corroboradas o verificadas por los medios probatorios desahogados. Entonces esta fase de alegato sólo debe de ser un examen de la prueba para orientar al juez, quien personalmente sacará de ella las conclusiones que considere pertinentes, por que el actor piensa que ha logrado el objetivo, sustentar el derecho que le asiste y justificar la exigencia de su tutela y el demandado sostiene una posición similar. De manera que ambos están en la tesitura de creer que sólo puede recaer un pronunciamiento: el que cada uno postula. En otras palabras, el hacer cada una de las partes, sus reflexiones acerca de la actividad procesal realizada hasta entonces, se le esta planteando al juzgador la manera de cómo debe de llegar a resolver la controversia. Es decir, se le trata de plantear, se le trata de proponer un pronunciamiento que debe de recaer en

la controversia o sobre la controversia, se pretende darle un proyecto de la sentencia, según entienden las partes, que debe de dictarse.

Una vez, analizada la etapa de instrucción y sus diversas fases, analizaremos la etapa de juicio, esta como segunda etapa del proceso, estableciendo que es aquella en la que solamente se desenvuelve una actividad por parte del órgano jurisdiccional, etapa en la que el juzgador o los juzgadores, si se trata de un órgano jurisdiccional colegiado, emiten, dictan o pronuncian la sentencia jurisdiccional definitiva que viene a terminar el proceso y a resolver la contienda, el conflicto de intereses.

La etapa del juicio, puede revestir caracteres de sencillez, simplicidad y rapidez o, también puede revestir caracteres de complejidad. Es sencilla y breve en procesos con tendencia a la oralidad, en los cuales el juzgador dicta su sentencia definitiva en la misma audiencia en que se producen las pruebas y se rinden los alegatos por las partes; también es mas o menos sencillo el pronunciamiento de la sentencia en los procesos de primera instancia que tengan un solo titular, como es el caso de los juzgados civiles y familiares del Distrito Federal. La sentencia la dicta el mismo juez que ha seguido la instrucción, sin necesidad de una mayor complicación, puesto que lo único que debe hacer el juzgador es leer, estudiar y analizar el expediente para posteriormente dictar sentencia.

Por el contrario, esta segunda etapa reviste caracteres de mayor complejidad y en mayor tiempo, cuando se trata de un órgano jurisdiccional de segunda instancia y de carácter colegiado, como es el caso de las Salas del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

La segunda instancia es dirigida en su etapa de instrucción por un magistrado integrante de la Sala, pero la etapa del juicio es de la competencia de todos los integrantes de la Sala. En otras palabras, mientras que la instrucción la dirige o conduce un alto Magistrado, el juicio como parte del proceso corresponde conocerlo a todos los magistrados integrantes de la Sala y, por lo mismo, esta segunda etapa del proceso se complica, pues es necesario, que el magistrado que ha conocido la instrucción haga un proyecto de sentencia, el cual se somete a la consideración de los demás integrantes de la Sala a fin de que en una sesión se discuta y en su caso se apruebe.

La etapa de la instrucción termina con lo que se ha dado en llamar el auto de citación para sentencia, esto es, el auto que ordena cerrar la etapa de la instrucción, el cual dispone que se dicte sentencia definitiva. Esto por lo que toca al proceso civil; en el proceso penal, la instrucción termina con el auto que ordena el cierre de la misma. Este auto se llama, en el proceso penal, auto de cierre de instrucción.

Se hace notar que “...en el proceso civil del Distrito Federal, ha quedado suprimido el auto que cita para oír sentencia, puesto que debido a modificaciones al Código de Procedimientos Civiles, la instrucción termina con la audiencia de pruebas y alegatos y, el computo del plazo para que el juez dicte sentencia corre a partir del día siguiente a aquel en que se realiza la audiencia de pruebas y alegatos”.¹³

¹³ GOMEZ LARA CIPRIANO. Derecho Procesal Civil. Pág. 17-22.

2.3 PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Primeramente determinaremos la naturaleza jurídica del procedimiento ordinario laboral ya que es necesario ubicar la materia en el lugar que corresponde dentro de las clasificación del derecho y, por lo tanto, de ciencia del derecho.

En cuanto a su naturaleza, corresponderá examinar críticamente las distintas concepciones acerca de la misma, su desarrollo comprende, el curso del mismo, donde con una observación expresa que significa considerar el proceso como procedimiento, y correlativamente el deslinde tajante entre esas dos nociones, frecuentemente involucradas, toda vez que, la primera es esencialmente teológica y conduce a la jurisdicción y la segunda es de índole informal.

En consecuencia y en relación a la naturaleza generalmente adoptada como una relación jurídica, se considera que el proceso esta regido por la Ley y de ésta surge una serie de derechos y obligaciones entre las partes y no una serie de relaciones jurídicas, puesto que hay relaciones entre las partes y de las partes con el juez.

Como es una relación referida a un órgano del Estado se trata de una relación jurídica, regida por el derecho público; por eso las normas procesales son de orden público y no pueden ser derogadas por las partes.

También se puede sustentar que al proceso se le considera, como una situación jurídica y no una relación jurídica; por que hay una serie de expectativas y una carga que determinan la situación que guardan las partes ante la perspectiva de un pronunciamiento legal por parte del órgano Estatal

para dirimir las controversias habidas entre las partes, es decir, la emisión de una sentencia.

También se puede, en base a un serio carácter jurídico y consiente, asignar al procedimiento, tres finalidades; una de carácter jurídico, en cuanto se refiere a la aplicación de las normas legales; otra de carácter político, en cuanto se refiere a las Garantías Constitucionales para los que les aplica y; otra de finalidad social, que es la de promover la convivencia en los casos de conflictos de paz social con justicia.

Por otra parte, también se contemplan en los procesos un efecto preventivo que tiende a evitar que las partes se hagan justicia por propia mano, mediante la intervención de un tercero imparcial, para dirimir controversias y conflictos, mediante la aplicación de un orden jurídico o en su caso mediante la restauración del orden jurídico transgredido, lo cual este último da origen al proceso.

No se puede dejar de analizar, que en el Derecho Procesal Laboral, existen principios de los cuales se les puede dar una connotación filosófica y enmarcarlos como las verdades universales del derecho que han servido para orientar a la misma Ley positiva.

De acuerdo con los antecedentes históricos; los principios del derecho son aquellos que han nacido del pueblo a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que igualmente ha sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar el derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales particulares, que poco a poco le han dado autonomía. Tal es el caso de lo que dispone el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

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

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

De la anterior disposición se pueden observar los siguientes principios del derecho procesal del trabajo.

a) PRINCIPIO DISPOSITIVO.

Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o a instancia de parte, el impulsar el procedimiento tiene plena aplicación. Lo anterior supone que la autoridad laboral, nada puede hacer si previamente no se lo piden los particulares o gobernados. Hay un antecedente en Roma, que decía: “NEMO JUDEX SINE ACTORE”, “No hay juez sin parte”. Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

b) LA FLEXIBILIDAD Y SENCILLEZ EN EL PROCESO.

Mientras que en el proceso civil se prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre totalmente lo contrario y el legislador toma en consideración para arribar a esta conclusión que forzosamente una de las partes, el trabajador, es una persona económicamente débil y que está por esa circunstancia, en desventaja frente al patrón.

Dicha característica deriva de imperativos legales en el sentido de que en el derecho laboral no se exige forma determinada en las comparecencias, los escritos, las promociones, o alegaciones, tal y como lo consignaba el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al respecto la Ley de 1980, en su artículo 687 indica “En las comparecencias, escritos o alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán de precisar los puntos petitorios”.

c) PRINCIPIO DE CONCENTRACION.

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario en la dispersión que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el Derecho Civil.

Asimismo el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo señala: “...las Juntas ordenaran que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación en el proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley”.

d) PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

La publicidad es una garantía de que el negocio se ha resuelto de forma limpia y honesta, es decir, que ha de entenderse como el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas que expresamente establecidas por la Ley, como sería la audiencia de discusión y votación, o por razones que pudieran afectar a la moral, a las costumbres o al derecho. Al establecerlo de esta manera el legislador a querido que las partes y el público influyan con su presencia para que las juntas obren con mayor equidad y legalidad posible.

Al respecto el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, previene: “Las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

e) PRINCIPIO DE INMEDIATEZ DEL PROCESO.

El principio de inmediatez, consiste, esencialmente, en que los miembros de la Junta de conciliación y Arbitraje deben de estar en contacto personal con las partes, recibir pruebas, escuchen sus alegatos, las interroguen etc., para obrar con mayor justicia.

f) ORALIDAD EN EL PROCESO.

A diferencia del Derecho Común, el Derecho Procesal Laboral, se desarrolla con base en audiencia, en el que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus

pretensiones ante la autoridad. Por eso se le ubica como proceso eminentemente oral. Al respecto el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el proceso "...es predominantemente oral...".

A mayor abundamiento en artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "En las audiencias que se celebren, se requerirá la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo en disposición en contrario a la Ley". Lo anterior, evidentemente atendiendo a que el Derecho Laboral es predominantemente oral.

g) GRATUIDAD EN EL PROCESO.

Sin lugar a duda, la gratuidad en el proceso ordinario laboral deriva del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que determina: "...Los tribunales estarán expedidos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley, sus servicios serán gratuitos..." dando origen a lo precisado y relacionado por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

h) NUEVO PRINCIPIO (SUPLENCIA DE LA DEMANDA).

Atendiendo a lo ya comentado y precisado por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que da origen a este principio en su párrafo segundo, mismo que nos menciona: "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 a ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la

demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes; a saber: el supuesto que la demanda del trabajador sea incompleta y de que la hipótesis de que la demanda sea obscura y vaga.

Por lo tanto, finalmente mencionaremos que los principios del derechos procesal laboral, antes enunciados no son los únicos ya que dentro del ordenamiento legal encontraremos otros, como la conciliación, la carga de la prueba impuesta al patrón, que los laudos sean dictados a verdad sabida y fe guardada y s conciencia, la paridad procesal, irrevocabilidad de los acuerdos dictados por las Juntas, etc.

Por lo que una vez que ya nos ubicamos en cuanto a las características del proceso laboral, es factible también ubicar su marco legal o jurídico, del cual se precisará esencialmente a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo.

Para mejor un mejor entendimiento, es correcto introducirnos en el presente tema estableciendo el marco jurídico del procedimiento ordinario laboral en general, el cual parte de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su título IV Capítulo I artículos 685 a 891, dentro de ellos se contemplan los principios procesales, tales como la celeridad, concentración, economía y sencillez del procedimiento laboral, el carácter de la capacidad y personalidad para actuar ante las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje; de los impedimentos y excusas; de la actuación ante las juntas; de los términos procesales, de las notificaciones, de los exhortos y despachos, de los incidentes, de la continuación del proceso y de

la caducidad, las pruebas en general y de las resoluciones laborales así como de la ejecución de las mismas, lo anterior hablando del procedimiento ordinario que de igual manera se encuentra contemplado dentro de dichos preceptos legales.

Para analizar el procedimiento ordinario laboral, precisaremos en principio los medios de prueba que contempla la Ley Federal del Trabajo, partiendo del significado de lo que es una prueba y su objetivo que es probar, precisando en el sentido jurídico, que nos señala que probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetivo.

La prueba consiste en demostrar en juicio lo menos que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes; en otra opción, la prueba consiste en producir un estado de incertidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras es establecer una congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado de raciocinio, de razón, que a su vez nos no como resultado una investigación de los hechos en controversia y el análisis lógico jurídico de los mismos, para que en su caso se emita una resolución y/o laudo en el que se exprese con la mayor objetividad la mejor aplicación de la ley.

En la Prueba encontramos tres elementos:

A) El Objeto de la Prueba

B) El Órgano de la Prueba

C) El Medio de la Prueba

Medios Probatorios:

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o la falsedad de un hecho y no del derecho, ya que este no esta sujeto a prueba, no se deben confundir los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituye el como y el modo en que las partes aportan a la junta elementos de convicción.

Se deduce quien tiene un hecho y carece de medios suficientes para justificarlo y hacerlo efectivo ante los tribunales, sólo tendrán la sombra de un derecho que no pudo prosperar.

La Ley Federal del Trabajo ordena en sus artículos 776 a 836 el marco jurídico en cuanto a pruebas se refiere y ha adoptado el principio de que “Son Admisibles en el proceso todos los medios de prueba” que no sean contradictorios a la moral y al derecho, y en especial, en formas enunciativas y no limitativas, señalando las siguientes:

- 1.- La Confesional
- 2.- La Documental
- 3.- Testimonial
- 4.- Pericial
- 5.- Inspección
- 6.- Presuncional
- 7.- Instrumental de actuaciones

8.- Fotografía y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Objeto de la Prueba:

Solamente los hechos son objeto de la prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la Ley positiva es conocida por todos, al menos durante cierto tiempo.

Sin embargo, no todos los hechos son objetivos de prueba, por ejemplo los aceptados o confesados por las partes, los notarios, los que se prohíba emplear como prueba de los mismos, los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

Las pruebas deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes dando el principio procesal, que a confesión de parte relevo de prueba (Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo).

La Junta desechara aquella prueba que no se tenga relación con la litis planteada, resulte inútil o intrascendente, expresando el motivo y fundamento de su determinación (Artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo).

El Fin de la Prueba:

El elemento teológico de la prueba, es sin lugar a duda el realizar convicción en el ánimo del Juez o Tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis plantada por las partes; debe

tenerse presente que la litis en el proceso se fija en la etapa de demanda y excepciones.

Momento procesal de ofrecimiento de Prueba:

Las pruebas deberán ofrecer en la misma audiencia (Conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas), salvo aquellas pruebas supervenientes o que tengan por fin probar las tachas de testigos, ya que en caso contrario, precluirá al derecho a ofrecerlas (Artículo 778 de la Ley Laboral), es decir en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Elementos necesarios para el desahogo de una prueba:

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, tal y como lo señala el artículo 780 de la Ley en comento, bajo pena de declararla no ofrecida, ya que resultaría imposible su desahogo, así como los medios en que la misma deben ser perfeccionados; cotejos, ratificaciones, periciales, interrogatorios, domicilios de los testigos, lugar de documentación de documentos, etc.

Interrogatorios libres:

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacérseles mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, examinar los documentos y objetos que se exhiban, para tener un mejor conocimiento de la verdad, (artículo 781); no obstante lo anterior, existe el formulismo en las posiciones, preguntas e inspecciones, ya que las Juntas no han interpretado correctamente este precepto.

Pruebas para mejor proveer:

Los integrantes de la Junta podrán ordenar, con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios y peritos y, en general practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate, si están en relación con la litis planteada (artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo).

Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sean requeridos por la Junta, (artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo), o bien cuando no se hubiesen desahogado. La Ley no establece limitación alguna a esta facultad; sin embargo, la duda u oscuridad solamente deberán relacionarse con el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Carga de la Prueba:

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministre obligatoriamente el material probatorio que la junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

En nuestra materia debe probarse aparentemente el que este en mejor actitud o posición de hacerlo, independientemente de que la afirmación o negación del hecho, por lo que es una obligación y un derecho

de las partes que tengan que cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone.

En este sentido el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece, siguiendo diversos criterios de nuestro máximo Tribunal lo siguiente:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlo, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia.

Imposibilidad Física:

Cuando por enfermedad u otro motivo justificado, alguna persona no puede a juicio de la junta, concurrir al local de la junta a absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba, bajo protesta de decir verdad, está señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente.

De subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento, en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia (artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo).

Consideramos que la misma disposición debe aplicarse cuando por causas justificadas las partes no puedan asistir personalmente a la etapa de conciliación a la que se refiere al artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas han interpretado excesivamente esta circunstancia, al exigir a las partes que el certificado médico contenga el lugar donde fue atendido el paciente, tiempo de enfermedad, tiempo de imposibilidad, los registros legales del médico, etc. Sin lugar a duda, esta actividad es justificada por los constantes abusos de los litigantes que emplean indebidamente los certificados médicos.

Por lo que una vez que ya fue analizado la cuestión de la prueba, es factible atender, de igual manera los medios de prueba contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

Como se señaló en el punto que antecede, los medios de prueba deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, las pruebas se ofrecerán en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos, así mismo la junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello, de igual forma las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos que se exhiban, así mismo la junta podrá ordenar con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y

lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

De la Confesional.

La confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican, la confesión es una prueba en contra de quien la desahoga a favor de quien la formula, respecto de los hechos propuestos que le perjudiquen, así mismo que la declaración del confesante beneficie a la contraria.

La confesión es un acto procesal personalísimo y por consiguiente, sólo puede prestarla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal; por ello, para que pueda tener eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguientes elementos.

- 1.- La Capacidad del Confesante.
- 2.- El Objeto de la Confesión.
- 3.- La voluntad de quien lo expresa.
- 4.- Que se haga con la formalidad de la Ley.

La Ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional, únicamente señala la forma como debe ofrecerse y desahogarse, al indicar; cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

La Prueba Confesional suele clasificarse de la siguiente manera:

- a).- Judicial. Es la que se hace en juicio ante un Juez competente.
- b).- Extrajudicial. Es la que se hace fuera de juicio o ante juez incompetente.
- c).- Expresa. Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral.
- e).- Simple. Es la que se realiza en forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.
- f).- Compleja. Es después de confesar un hecho se agrega alguna modificación al alcance de lo agregado.

En el desahogo de la prueba confesional se observaran las normas siguientes:

- 1.- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
- 2.- Las posiciones se formularan libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser indiciosas o inútiles, siendo indiciosas las que tienden a ofuscar la inteligencia de quien a de responder, para

obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles -aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hechos fehacientes que consten en autos o sobre los que no exista controversia;

3.- El Absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por si mismo, sin la presencia de su asesor o apoderado legal,

4.- Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva, cuando sean formuladas por escrito este se mandara agregar a los autos y deberán ser firmados por el articulante y el absolvente;

5.- Las posiciones serán calificadas previamente y cuando no unan los requisitos a los que se refiere la fracción segunda, la junta las desechara asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución; y si el absolvente se niega a responder o si sus respuestas son evasivas, la junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

De las Documentales:

Documento en un sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; por ello los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso.

Por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana y que su resultado sea la presentación de algo, de un hecho o de algún acto.

La división clásica y tradicional de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos y así los documentos se clasifican en:

- a) Públicos.
- b) Privados.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de la facultad soberana, el documentos públicos son aquellos cuya formulación esta encomendada por la Ley a un funcionario que tiene fe pública, así como los que expida en el ejercicio de sus funciones, los documentos públicos expedidos por las autoridades de la federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legislación, así mismo los documentos privados son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, en donde se puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención del funcionario público, es decir todos aquellos documentos que no hayan sido expedidos por ninguna autoridad y que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

De la Testimonial:

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o casos controvertidos en la relación procesal, los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

Se deduce que las partes no pueden ser testigos, esta prueba esta supeditada a la buena memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio, por lo que esta prueba no puede, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

No obstante la, relatividad, desprestigio, preparación, etc., de esta prueba es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es la prueba idónea y contundente para acreditar los extremos de la acción o de la excepción, según el caso.

La prueba testimonial presenta las siguientes características:

- a).-Es un acto jurídico concientemente ejecutado.
- b).- Es un acto Procesal.
- c).- Es un medio de prueba.
- d).- Es una prueba indirecta y personal.
- e).- Es una prueba representativa de hechos.
- f).- Es histórico y narrativo de hechos, entendiéndose estos en una forma detallada o amplia.
- g).- Es una declaración específica.
- h).- Es lo que vio o presencio un tercero o impresión de sus sentidos.

i).- Es una persona Extraña al juicio.

Clasificación:

Testigos Contestes: Son aquellos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.

Testigos Abonados: Son aquellos que no pudiendo clasificarse en su declaración por haber muerto hallarse ausentes son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal.

Testigo Idóneo: Son los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad de lo que testifican.

Testigo Aleccionado: Como tales debe considerarse las declaraciones iguales o uniformes de lo que se desprende que fueron aleccionados.

Testigos Sospechosos: Sus declaraciones no son validas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron preparados para declarar.

De La Pericial:

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia

i).- Es una persona Extraña al juicio.

Clasificación:

Testigos Contestes: Son aquellos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.

Testigos Abonados: Son aquellos que no pudiendo clasificarse en su declaración por haber muerto hallarse ausentes son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal.

Testigo Idóneo: Son los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad de lo que testifican.

Testigo Aleccionado: Como tales debe considerarse las declaraciones iguales o uniformes de lo que se desprende que fueron aleccionados.

Testigos Sospechosos: Sus declaraciones no son validas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron preparados para declarar.

De La Pericial:

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el

ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial.

La Prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen

La prueba pericial se caracteriza por lo siguiente:

- 1.- Que la persona designada como perito sea técnico o experto en la materia sobre el cual va a dictaminar.
- 2.- Que el peritaje sea un acto ordenado por el Tribunal.
- 3.- Que el hecho, objeto del dictamen, requiere de conocimientos técnicos o especializados.
- 4.- Que la prueba pericial la propongan las partes, una de ellas o el propio tribunal.

Las Partes pueden proponer un perito común o designar su perito y en caso de discrepancia entre estos, el tribunal nombrara un perito tercero en discordia.

Cotejo o Compulsa:

El cotejo hay que distinguir de letras y firmas y diferenciarlo, del cotejo de documentos. Es la comparación o coincidencia entre dos o más

documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y acreditan su existencia.

La Compulsa implica examinar dos o más documentos, comparándolos entre sí, para verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido exacto.

Ratificación de Contenido y Firma:

Es la acción de aprobar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, asentándola como cosa cierta y de efecto jurídico, en caso de desconocimiento de firmas, el documento deberá perfeccionarse mediante la prueba pericial técnica, establecida para este efecto.

La Inspección:

Es el acto procesal en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general, materia de la controversia.

La prueba de inspección se diferencia de la pericial, en que aquella es una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos realizados por funcionarios del propio Tribunal, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a la junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trate.

Esta prueba tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales.

En esa virtud la inspección consiste en el examen que el juez hace directamente del hecho que se requiere probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal modo, que los perciba con sus propios sentidos y se le haga saber al Tribunal.

Teológicamente e históricamente esta prueba ha sufrido diferentes acepciones, como reconocimiento judicial, y antiguamente vista de ojo, términos poco jurídicos e imprecisos, resultando la más aceptable, la prueba de inspección, aplicable sobre objetos, documentos, actos o personas.

De la Presuncional.

Es el resultado de una operación lógica mediante, la cual partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido., es decir es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, hay presunción legal cuando la Ley lo establece expresamente y hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

La presunción se clasifica en legal y humana.

Existe presunción legal cuando la Ley establece expresamente; la presunción Humana resulta cuando de un hecho debidamente aprobado, se deduce otro que es consecuencia de aquel, el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda, como se señala el artículo 832 de la Ley Laboral, es decir, que probado el hecho del que se deriva la presunción ésta tiene plena eficacia probatoria en juicio.

La Instrumental

La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

La junta esta obligada a tomar en consideración todas las actuaciones, obligación que deriva también de los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución.

Por último, observaremos lo concerniente a las resoluciones laborales, señalando que dentro de la función jurisdiccional se manifiesta tanto en la dirección del proceso como en su resolución definitiva. Ello implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las autoridades judiciales, deban de dirigir de alguna manera las diferentes etapas en el proceso se manifiesta, en parte porque les corresponde hacerlo de acuerdo a la naturaleza y funciones y, en especial, porque la Constitución les impone esa obligación para hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 8º que consagra el derecho de petición. Su segundo párrafo dispone, precisamente que “A toda petición deberá de recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario”

En este andar del proceso, se pueden plantear cuestiones de diferente grado. Algunas atienden, simplemente, a la necesidad de tramitar el proceso; otras a las resolución de conflictos que se plantean por las partes y que exigen una determinación especial. Finalmente, las Juntas deben de resolver. en definitiva el planteamiento de fondo.

Cuando se trata de simple determinación de trámite o la decisión de “cualquier cuestión dentro del negocio o litigio” (artículo 837 fracción I de la Ley Federal del Trabajo), la resolución se conoce por “acuerdo”.

Si se trata de resolver una cuestión incidental, el proveído respectivo será un “auto incidental” o “resolución interlocutoria” (artículo 837 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

Finalmente, la decisión que pone fin al negocio, resolviendo el fondo de la cuestión, se denomina “laudo” (artículo 837 fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

Los acuerdos de trámite, también reciben el nombre de “autos” que no está previsto en la Ley, pero es uso constante en los tribunales de trabajo. En realidad por “auto” se entiende una “forma de resolución judicial, fundada, que decide cuestiones secundarias, previas o incidentales, para las que no se requiere sentencia.

“Cuando los laudos resuelven un conflicto económico de naturaleza colectiva, la doctrina los denomina “sentencias normativas o colectivas” cuya función primordial es fijar nuevas condiciones de trabajo”.¹⁴

En el proceso laboral existe una permanente pretensión de celeridad, lo que ha llevado al legislador a concentrar sus etapas en el menor número de diligencias posible. Con el mismo espíritu, al hacer referencia a las resoluciones de trámite, la Ley Federal del Trabajo establece términos perentorios para que las Juntas las dicten. Si se trata de proveídos

¹⁴ CABANELLAS GUTIÉRREZ. Derecho de los Conflictos Laborales. Pág. 552

relacionados con una diligencia, el artículo 838 de la Ley Laboral indica que se dictarán en el acto. Tratándose de promociones por escrito, la Ley fija un término de cuarenta y ocho horas “salvo disposición en contrario de esta ley”.

No menciona el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo la norma, cuando la promoción la hace cualquiera de las partes en comparecencia fuera de la diligencia, pero por ser evidente la analogía, debe de estimarse que el plazo es también cuarenta y ocho horas.

Aunque la Ley no autoriza hacerlo de una manera expresa, en la práctica los tribunales de trabajo se sigue el procedimiento de “reservar” ciertos acuerdos que se tienen que tomar con motivo de una diligencia. En esos casos se dicta también un proveído que no resuelve sino suspende la resolución hasta que la Junta no haga el debido estudio de las constancias.

La Ley utiliza la expresión “resolver de plano” (v. gr.: artículos 763 y 765 de la Ley Federal del Trabajo), lo que significa resolver “de inmediato”, pero aún en esos casos se utiliza el acuerdo de reserva que suele emplearse también con respecto a los ofrecimientos de pruebas si las propuestas por las partes y las objeciones hechas ameritan un estudio más detenido.

En cuanto a la forma de las resoluciones, el artículo 839 dispone que “Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten”.

Las concurrencias de los acuerdos del secretario y los representantes, darán fe de él. Los representantes deben firmar para comprobar el sentido de su voto respecto de la resolución de que se trate.

Es factible, que una resolución no se tome por unanimidad. De hecho, ello ocurre con frecuencia. En esos casos el representante inconforme puede votar expresando de manera general su oposición, sin fundarla o bien hacer su voto particular. En caso de discrepancia entre los tres representantes, simplemente no existiría resolución.

Algunos de los representantes o dos de ellos pueden, bien negarse, bien abstenerse de firmar después de votada una resolución. La Ley regula solamente el caso de la negativa aun cuando la abstención debe merecer el mismo tratamiento y dispone que “Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos (artículo 846 de la Ley Federal del Trabajo).

De todas las resoluciones laborales la más importante es, por la propia naturaleza de las Juntas, la decisión final que recibe el nombre de laudo, si bien algunos autores le dan el carácter de sentencia definitiva.

En su connotación doctrinal, Laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que realizan las Juntas acerca de la controversia sostenida por las partes. Agregando que la palabra laudo se reservo siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los árbitros. Tiene la equivalencia de una sentencia; sin embargo su sentido es diverso, puesto que los laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad jurisdiccional los sancione. La designación de árbitro por las partes, se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes, que garantiza por sus propias facultades, que

su resolución será justa. Por la justicia que encierra o puede encerrar su decisión, la cual constituye la respuesta a la confianza de las partes, la depositada en el árbitro, el laudo refiere la apreciación de la conducta de las partes durante el litigio que se le encomienda al juzgador y su proceder de este.

La palabra “laudo” se conserva, por una cierta tradición social que intenta destacar “la función social que incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a la Junta de Conciliación y Arbitraje. La teoría procesal tutela los derechos de los trabajadores que deben de hacerse efectivos en el laudo; tomando en consideración que la función de laudo es distinta a la de una sentencia ya que en esta se contempla la lucha de dos partes iguales, lo que no ocurre en el proceso laboral.

A propósito de las sentencias, la doctrina se pregunta si son actos de voluntad o simples juicios lógicos sobre la aplicación de una norma general a un caso concreto, la sentencia, como hecho jurídico, es un acto de voluntad, independientemente de que implique el cumplimiento de un deber. El elemento esencial y característico de la sentencia, es que es un acto de la mente del juez. Sin embargo, hay también sentencias que impliquen también, un acto de voluntad del juez, pero que la constante en la sentencia es el juicio lógico.

Si la sentencia es un juicio lógico, es evidente que su contenido seguirá las reglas del silogismo: premisa mayor, premisa menor y conclusión, pero la sentencia o el laudo deben de cumplir también ciertos requisitos formales que identifiquen al tribunal, a las partes, a las circunstancias de lugar y tiempo en que el laudo se pronuncia.

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, clasifica los elementos que integran un laudo. Es interesante reproducir su contenido:

Artículo 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- II. Nombre y domicilio de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá de contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta,
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales y de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

En el laudo, como en cualquier sentencia, la premisa mayor estará dada por la norma reguladora de la relación conflictiva; la premisa menor por las circunstancias específicas de las partes y lo actuado en el juicio, tanto al formarse la controversia como de manera especial, en la etapa probatoria y la conclusión por los puntos resolutivos que enlazan las normas con los hechos.

Con una fuerte influencia de la sentencia civil, en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se observan formas casi sacramentales en la redacción de los laudos, que ciertamente, la ley no exige.

En una primera parte que sería el introito o proemio, se hace referencia con la frase “Vistos los presentes autos...” a la identificación que exige la ley en los apartados I y II del artículo 840.

La segunda parte suele denominarse “Resultandos”, expresa los antecedentes de la reclamación y, por regla general, cumple con las exigencias de las fracciones III, IV y V del mismo artículo, ya que fija la litis, enuncia las pruebas y resume, si los hay, los alegatos.

La tercera parte, denominada “Considerandos”, contiene las apreciaciones de la Junta sobre la carga de la prueba y la manera como se ha cumplido o no con ella y establece las razones por las cuales la junta estima o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas planteadas, resolviendo, de hecho, en ese capítulo.

Los puntos resolutivos, son simplemente, las consecuencias que la junta extrae de las razones incluidas en los considerandos y que determinan la absolución o la condena.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, contiene una de las normas más importantes de nuestra legislación laboral, ya que determina las facultades de las juntas de emitir los laudos. Su texto es el siguiente:

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

“Es interesante analizar, por separado, cada uno de los elementos de esta disposición.

“...verdad sabida y buena fe guardada...” Se trata de un formula antigua que expresa la facultad para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas pero, sobre base de la buena fe, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad. Más teórico que efectivo.

Una primera referencia laboral mexicana a la formula de la verdad sabida aparece en los reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y Federal de Conciliación y Arbitraje promulgados el 08 de marzo de 1962y el 17 de septiembre de 1927 cuyos artículos 87 y 81, respectivamente, indican que “Los Laudos se dictarán a verdad sabida, sin sujetarse a reglas sobre la estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo creyesen debido en conciencia”, que se repite al pie de la letra en el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

“...apreciación de los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas...”. Se dice que en materia laboral predomina un sistema mixto, quiere decir, una resolución intermedia entre la libre apreciación de las pruebas, ya que, si bien es cierto que se alude a la conciencia de las juntas, sin sujeción a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, la realidad es que la misma ley establece criterios de interpretación o bien se consagra por medio de jurisprudencia que, en una clara demostración hacia la “conciencia” de las juntas, limita su libertad de apreciación condicionándola a que estimen realmente los hechos y las pruebas y no actúen de manera arbitraria.

“...*expresión de los motivos y fundamentos legales...*”. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970 obligan a las Juntas a resolver, en derecho, los conflictos a ellas sometidas. Ello llevo a la jurisprudencia a afirmar que no eran tribunales de derecho “y por lo mismo, no estaban obligadas, al pronunciar sus laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios. Sin embargo, en la reforma de 1980, con muy buen juicio, se impuso a las juntas la obligación de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen al dictar los laudos, lo que altera sustancialmente la apreciación de la Corte y obliga a reconocer a las juntas como verdaderos tribunales de derecho.

Observancia de la adquisición probatoria. Las Juntas estarán obligadas a estudiar todas las pruebas y a determinar sus efectos sobre el conflicto independientemente de quien sea el oferente. Quiere decir que podrá fundar un laudo, absolutorio o condenatorio en base a las pruebas desahogadas por la parte que perdió.

Por otra parte, el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que “los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con al demandad, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”. Es interesante analizar, por separado, cada uno de esos requisitos.

Claridad. Parece referirse a una exigencia de estilo literario, quiere decir, a la forma en que se expresan las ideas en el laudo. En la línea de la naturaleza social de la justicia laboral. Debe de entenderse que la calidad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, los trabajadores, puedan entender las resoluciones. En ese sentido, las juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos, desde un punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común.

Precisión. Resulta complicado explicar este requisito, pero para mejor entendimiento lo explicaremos a contrario sentido; un Laudo impreciso es el que va más allá de las constancias de autos, pasando por encima de la litis, refiriendo las pruebas sin entender a su adecuada valuación, simplemente listándolas o invocando las reglas de la ley que no se apoyen en la expresión correcta de su origen y numeración. Enunciara criterios e jurisprudencia sin citar. Por lo que entendemos que la precisión se refiere a que los laudos deben de tener exactitud rigurosa en cuanto a la litis y medios de prueba aportados por las partes.

Congruencia. Se trata, sin duda alguna, de la exigencia mayor de la ley respecto de los laudos. La congruencia se produce cuando en el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre excepciones y defensas planteadas. Habrá incongruencia, en consecuencia, cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueron opuestas.

Es importante además, precisar que en contra de las decisiones de las juntas no cabe recurso alguno y tampoco las juntas pueden revocar, ello sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes”.¹⁵

2.4. PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL.

El análisis y comprensión del procedimiento especial laboral, nos lleva a reconocer la importancia de su estudio, pero, para el mejor

¹⁵ DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Págs. 439-508.

entendimiento es factible introducimos a él desde sus principales antecedentes, mismos que se originan desde la Ley Federal del trabajo de 1931 en la cual no existía más que un procedimiento jurídico ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No obstante en materia de riesgos profesionales, se insinuaba una cierta mecánica propia dirigida a la designación de beneficiarios del trabajador fallecido: En el artículo 299 de la Ley Federal del Trabajo se establecía que el pago por indemnización, en caso de muerte, debía de ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Fijaba, además, criterios para apreciar la relación de hijo y esposa sin sujetarse a las pruebas legales, orientándose conforme al derecho común para acreditar el parentesco pero, de igual manera reconociendo el valor de lo asentado en las actas del Registro Civil. En todo caso, disponía la autoridad laboral poniendo de manifiesto el obviar trámites facilitando el cobro por parte de quienes, desde un punto de vista laboral, tenían derecho a recibir la indemnización de acuerdo al artículo 297 de la Ley Federal del Trabajo.

Inclusive, la Ley obligaba a los patrones a dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje y, en su defecto, al Presidente Municipal o al Inspector Federal del Trabajo, en caso de Riesgo Profesional. En el Escrito de aviso debían de proporcionar los datos de la víctima, las circunstancias del accidente, las condiciones de trabajo y el nombre de los beneficiarios, si el patrón tuviera conocimiento de quienes eran éstos.

La resolución de las Juntas emitida con motivo de estos trámites, designando determinados beneficiarios, se solían apoyar en publicaciones hechas en los lugares donde existía la presunción de que pudieran localizarse aquellos. Pero, además, si el patrón pagaba a esos beneficiarios, reconocidos por la junta, con ello quedaba liberado de toda responsabilidad.

Una de las novedades de la Ley Federal del Trabajo de 1970, sería la incorporación de procedimientos especiales que no había previsto su antecesora. En la Exposición de Motivos se daba explicación de esa medida: “Todos los conflictos de trabajo deben de resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significara una necesidad apremiante para el trabajador, bien por las causas que los originan afectan a la estabilidad y subsistencia de las empresas, tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782-788 de la Ley Federal del Trabajo”.

La reforma procesal de 1980 no introdujo modificaciones importantes al procedimiento previo, pero sí intentó mejorarlo con leves cambios.

Es importante precisar que en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, se indica que conflictos deben de ser tramitados en el procedimiento especial. Precisándolos de la siguiente manera:

- a) Artículo 5º. Fracción III, relativo a las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas.
- b) Artículo 28, fracción III, relativo al depósito y aprobación por la junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos.
- c) Artículo 151, relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores.
- d) Artículo 153, fracción X, relativo a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.

- e) Artículo 158, relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.
- f) Artículo 162, relativo al pago de la prima de antigüedad.
- g) Artículo 204, fracción IX, relativo a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques.
- h) Artículo 209, fracción V, relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.
- i) Artículo 210, relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.
- j) Artículo 236, fracción II y III, relativas al pago de miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o inutilice la aeronave.
- k) Artículo 239, relativo a los conflictos de titularidad respecto de un contrato colectivo de trabajo.
- l) Artículo 418, relativo a la administración por un sindicato, de un contrato – ley.
- m) Artículo 424, fracción IV, relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo.
- n) Artículo 427, fracciones I, II y VI, relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
- o) Artículo 434, fracciones I, II y V, relativo a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- p) Artículo 439, relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.

- q) Artículo 503, relativo a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo.
- r) Artículo 505, relativo a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.
- s) Cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salarios.

Por lo que una vez mencionado, en que casos, de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, procede un trámite mediante un procedimiento especial, ahora mencionaremos como ocurre el procedimiento especial.

Una primera aproximación al tema obliga a señalar que, en rigor, el procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de conflictos intersindicales por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato - ley y, de la designación de beneficiarios con motivo de un accidente de trabajo. En cuestiones sindicales, la prueba específica y determinante es el recuento de los trabajadores que no tienen paralelo en los otros casos. En relación a los beneficiarios, la convocatoria a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, tampoco es aplicable a las demás situaciones.

En un segundo término es preciso destacar que el procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia – única en términos generales – se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución y todo ello, al decir de la ley, en un plazo de quince días contados a partir de la presentación de la demanda, artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda a la que se le pueden agregar las pruebas que desde luego se ofrezcan. Con una anticipación de diez días, la Junta citará a una audiencia de las características señaladas (artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo). La Junta, al notificar al demandado, lo apercibirá que si no concurre, se darán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo previsto por la ley, artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo.

En la única audiencia se llevará a cabo las diferentes etapas conforme a las siguientes reglas:

- a) En la primera, la junta procurará avenir a las partes.
- b) De no existir conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulara sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas (artículo 895 fracción II). Ello aunque supone que en ese mismo acto, en lo posible, se rendirán testimonios y peritajes aunque, en caso de tachas a los testigos o si se necesitare un peritaje tercero, debe de entenderse que se convocará a otra u otras audiencias. En el mismo sentido, de haberse ofrecido una inspección, es evidente que tendrá que desahogarse interrumpiendo con ello el dictado de la resolución final.
- c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial y por otra, será preciso someter a la prueba a las reglas del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que regula esa diligencia para los casos de huelga (artículo 895- fracción III de La Ley Federal del Trabajo).
- d) Una vez concluida la recepción de las pruebas la junta oirá los alegatos y dictará resolución, (artículo 895 fracción IV).

La Ley establece algunas reglas complementarias, que es conveniente repetir. La falta de asistencia del actor o promovente de la demanda – utilizando la expresión de la ley – hará que se tenga por reproducida la demanda o comparecencia inicial y en su caso, ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado (artículo 896 primer párrafo). En caso de que se trate de la designación de beneficiarios de un trabajador accidentado, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercieron derechos derivados de las prestaciones que género el trabajador fallecido.

Si se controvierte el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días hábiles siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, quiere decir, los demandados, se les tendrá por conforme con las peticiones de la actora, de conformidad con lo previsto en el artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo.

“En general para el trámite de los juicios especiales, la junta se integrará con el auxiliar, salvo en los casos a que se refieren los artículos 389 de la Ley Federal del Trabajo (titularidad de un contrato colectivo); 418 (administración de un contrato ley); 424-IV (modificación de un reglamento interior de trabajo); 427 fracciones II, III y VI (suspensión colectiva de las relaciones de trabajo); 434 fracciones I, II y V (terminación colectiva de las relaciones de trabajo) y 439 (reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo y implantación de maquinaria o procedimientos nuevos). En esos casos deberá de integrarse con el presidente de la Junta o el de la junta especial (artículo 897 de la Ley Federal del trabajo).

Si el problema consiste en la designación de beneficiarios para los efectos del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta solicitará del patrón le proporcione los nombres y domicilios que de ellos tuviere, en su caso, registrados ante él y ante las instituciones oficiales. Además podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia y emplear los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido (artículo 898 de la Ley Federal del Trabajo).

En lo que sean aplicables, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario que, a esos efectos, deben entenderse como complementarias y no supletorias del procedimiento especial (artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo”.¹⁶

2.5. APLICACIÓN

Primeramente es preciso analizar la aplicación del procedimiento ordinario laboral que en la practica se observa, evidentemente relacionado con el reconocimiento de una incapacidad parcial o total permanente derivada de un riesgo de trabajo, sin dejar de observar lo ya analizado en cuanto a lo precisado por la ley laboral en lo que a procedimiento se refiere, aunque pareciera reiterativo, es necesario hacerlo saber de esta manera para mejor comprensión.

El procedimiento laboral utilizado para la obtención de un reconocimiento de una incapacidad parcial o total permanente derivada de un riesgo de trabajo en la practica es de notoria forma escrita, pero sin dejar de observar lo señalado por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo,

¹⁶DE BUEN LOZANO NESTOR. Op. Cit. Págs. 563-567.

procurando en su tramitación evitar formulismos procesales excesivos; estos juicios tienen una característica principal, y es que a diferencia de otros procedimientos contenciosos agota una etapa conciliatoria, previa a la demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. A pesar de ello, sobre todo en los últimos tiempos y por razones preponderantemente económicas casi nunca hay arreglo conciliatorio entre el demandante y el demandado dada la característica de la prestación que se reclama.

Como ya sabemos, los tribunales que administran justicia en materia laboral están integrados de manera tripartita, conformados por representantes de los patrones, de los obreros y del gobierno federal; en su función jurisdiccional, no son jueces sino más bien árbitros que dirimen las controversias surgidas entre las partes involucradas, en virtud de lo cual depende del Poder Ejecutivo, las resoluciones que dictan no son sentencias, actos procesales propios de la autoridad judicial, atendiendo lo establecido en el título décimo de la Ley Federal del Trabajo, denominado Derecho Procesal del Trabajo y que en nuestra opinión es un Código procesal laboral inmerso en la Ley sustantiva, se da con frecuencia la suplencia en las deficiencias de que adolezca la demanda u otros actos procedimentales, siempre a favor del trabajador amén que conforme al artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas laborales se tomará en consideración, de manera invariable, la más favorable a la parte obrera.

Dentro del procedimiento ordinario laboral cuando se reclama el reconocimiento de una incapacidad parcial o total permanente derivada de un riesgo de trabajo, cada parte debe probar sus afirmaciones, por lo que la carga de la prueba en este caso no es exclusiva del patrón; sino por el contrario es del trabajador ya que al resolverse la litis planteada mediante la emisión del laudo que decida en definitiva la controversia, deberá analizar si

la parte obrera acredite su incapacidad y que dicha incapacidad es derivada de un riesgo de trabajo.

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante oficialía de partes de la Junta Federal o local de Conciliación y Arbitraje o la unidad receptora respectiva, la cual la turnará a la Junta Especial que corresponda ello en atención a la competencia, la demanda se deberá formular por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya, el actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, el pleno de la junta especial dentro de 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 en que se haya recibido el escrito de demanda, en el mismo acuerdo se ordenará que se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme de todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia; lo anterior de acuerdo a lo previsto por los artículos 871 a 874 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la junta notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalarán los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrán para que los subsane dentro de un término de tres días, la falta de notificación de alguno o todos los demandados, obliga a la junta a señalar de

oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados, las partes que comparecen a la audiencia, quedaran notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron se les notificara por boletín o en estrados de la junta y las que no fueron notificadas se les hará personalmente; la audiencia de ley se desarrollara de acuerdo a los artículo 875 a 890 de la Ley Federal del Trabajo y constara de tres etapas:

- A) De Conciliación
- B) De Demanda y Excepciones, y
- C) De Ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurran a la misma, las que estén ausentes podrán intervenir en el momento que se presenten, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente, la etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma:

- I.- Las partes comparecerán en forma personal o mediante apoderados.
- II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III.- Si las partes llegaran a un arreglo, se dará por terminado el conflicto, se realizara un convenio respectivo, aprobado por la junta, el cual producirá todos los efectos jurídicos a un laudo;

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

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 llegaran 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, la cual se desarrollara conforme a las normas siguientes:

a) El Presidente de la junta hara una exhortación a las partes y si esta persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

b) 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;

c) 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 de el demandado ;

d) 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 le sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los no se suscite controversia y no podrán admitirse pruebas en contrario.

e) La excepción de incompetencia no exime al demandado a contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la junta se declarara competente, se tendrá por confesada la demandada.

f) Las partes podrán por una sola vez replicar y contra replicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones;

g) Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato o bien a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, y

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

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará de la siguiente manera:

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

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por su contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión 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 diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.- Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, la junta en el mismo acuerdo en el que se admitan las pruebas, señalara día y hora para la celebración de la audiencia para el desahogo de pruebas, ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley, y decidirá las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido, desahogándose de la siguiente manera:

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; en caso de que las únicas pruebas que falten 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 dicha

autoridad no cumpliere con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicara al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes y desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas que desahogar, el auxiliar de oficio, declarara cerrada la instrucción, y se pasara a proyecto de resolución Cebe destacar que el procedimiento ordinario laboral se encuentra plasmado en los artículos 875 a 884 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, tenemos que los medios de Prueba idóneos para obtener el reconocimiento de una incapacidad parcial o total permanente derivada de un riesgo de trabajo son los ya estudiados y analizados en las páginas 45 a 59 del presente trabajo, pero básicamente nos abocaremos a la pericial en la especialidad de medicina del trabajo, las documentales, la instrumental pública de actuaciones, la presuncional legal y humana, la prueba de inspección que son las que en la practica se aprecian como las idóneas para acreditar los extremos de la pretensión del trabajador.

Por lo que respecta al procedimiento especial laboral, en la actualidad no se aplica para obtener un reconocimiento de incapacidad parcial o total permanente derivada de un riesgo de trabajo, sino solo es aplicable en los casos que señala el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, precepto legal que ya ha sido literalmente en las páginas 71 a 73 del presente trabajo.

Se ha especificado, en que casos, de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, procede un trámite mediante un procedimiento especial, ahora mencionaremos como opera el procedimiento especial.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda a la que se le pueden agregar las pruebas que desde luego se ofrezcan. Con una anticipación de diez días, la Junta citará a una audiencia de las características señaladas (artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo). La Junta, al notificar al demandado, lo percibirá que si no concurre, se dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo previsto por la ley, artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo.

En la única audiencia se llevará a cabo las diferentes etapas conforme a las siguientes reglas:

- a) En la primera, la junta procurará avenir a las partes.
- b) De no existir conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulara sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas (artículo 895 fracción II). Ello aunque supone que en ese mismo acto, en lo posible, se rendirán testimonios y peritajes aunque, en caso de tachas a los testigos o si se necesitare un peritaje tercero, debe de entenderse que se convocará a otra u otras audiencias. En el mismo sentido, de haberse ofrecido una inspección, es evidente que tendrá que desahogarse interrumpiendo con ello el dictado de la resolución final.
- c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial y por otra, será preciso someter a la prueba a las reglas del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que regula esa diligencia para los casos de huelga (artículo 895- fracción III de La Ley Federal del Trabajo).
- d) Una vez concluida la recepción de las pruebas la junta oirá los alegatos y dictará resolución, (artículo 895 fracción IV).

La Ley establece algunas reglas complementarias, que es conveniente repetir. La falta de asistencia del actor o promovente de la demanda – utilizando la expresión de la ley – hará que se tenga por reproducida la demanda o comparecencia inicial y en su caso, ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado (artículo 896 primer párrafo). En caso de que se trate de la designación de beneficiarios de un trabajador accidentado, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercieron derechos derivados de las prestaciones que género el trabajador fallecido.

Si se controvierte el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días hábiles siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, quiere decir, los demandados, se les tendrá por conforme con las peticiones de la actora, de conformidad con lo previsto en el artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo.

En general para el trámite de los juicios especiales, la junta se integrará con el auxiliar, salvo en los casos a que se refieren los artículos 389 de la Ley Federal del Trabajo (titularidad de un contrato colectivo); 418 (administración de un contrato ley); 424-IV (modificación de un reglamento interior de trabajo); 427 fracciones II, III y VI (suspensión colectiva de las relaciones de trabajo); 434 fracciones I, II y V (terminación colectiva de las relaciones de trabajo) y 439 (reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo e implantación de maquinaria o procedimientos nuevos). En esos casos deberá de integrarse con el presidente de la Junta o el de la junta especial (artículo 897 de la Ley Federal del trabajo).

Si el problema consiste en la designación de beneficiarios para los efectos del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta solicitará del patrón le proporcione los nombres y domicilios que de ellos tuviere, en su caso, registrados ante él y ante las instituciones oficiales. Además podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia y emplear los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido (artículo 898 de la Ley Federal del Trabajo).

En lo que sean aplicables, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario que, a esos efectos, deben entenderse como complementarias y no supletorias del procedimiento especial (artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo).

En fin, a esta investigación pueden ocurrir variantes, que evidentemente se deberán de sujetarse a la ley.

2.6. JURISPRUDENCIA

Séptima Época

Instancia. Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 175-180 Sexta Parte.

Página: 157.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN EL. El procedimiento especial, que se encuentra reglamentado en el título XIV, capítulo XVIII, de la Ley Federal del Trabajo,

de conformidad con lo dispuesto por el artículo 893 de la propia Ley, se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el que el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución, que deberá de efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda; por su parte, el artículo 895 establece las normas en que se debe de llevarse acabo dicha audiencia, y en su fracción II dispone que en las propia audiencia se ofrecerán y se recibirán las pruebas que hayan sido admitidas a las partes, sin establecer un periodo de tiempo en el que deba de ofrecerse con anticipación alguna prueba, para que se pueda desahogar el día de la audiencia, ya que el actor podrá ofrecer sus pruebas al presentar la demanda o bien hasta el momento de la celebración de la audiencia, ya que el referido numeral habla de que podrá ofrecer las pruebas el actor en su demanda, más no dice deberá para que pudiera estimarse que es en forma obligatoria, sino que es potestativo para dicho actor ofrecerlas en el momento de la presentación de su demanda, o hasta que se lleve acabo la audiencia, y por lo que respecta a la parte demandada podrá ofrecer las pruebas en el momento de la audiencia, por disponerlo así dicho precepto legal, lo que significa que no tienen por que ofrecer pruebas que requieran preparación con anticipación para que puedan ser desahogadas en el momento de la celebración de la audiencia, como es el caso de la prueba confesional, que para su desahogo se requiere que se notifique personalmente a quien vaya a absolver posiciones al día de la audiencia, y no hay disposición expresa dentro de la ley del trabajo que reglamenta el procedimiento especial que obliga a las partes a ofrecerlas con anticipación, sino por el contrario, como se acento con anterioridad la fracción II del artículo 895 mencionado les permite a las partes ofrecer las pruebas hasta el momento de la audiencia sin hacer ninguna distinción de las pruebas,

confesionales, documentales, testimoniales, periciales, etcétera; por tanto, es evidente que si la parte demandada o la parte actora ofrecen alguna en el momento de la audiencia como lo señala el precepto multicitado, y que requieran de una preparación anticipada, como se le puede atribuir que estas que hayan ofrecido ilegalmente sus pruebas, ya que no existe artículo que sancione esa falta de ofrecimiento oportuno; por lo tanto, de conformidad con el artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que “En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII de ese título, en lo que sean aplicables”, en el caso concreto a estudio resulta aplicable el artículo 883 del precitado ordenamiento legal, que en su párrafo segundo establece: “...Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considera que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y las horas en que deberán de 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 de exceder de treinta días”, o sea, que la autoridad responsable debió de haber suspendido la audiencia y señalar nuevo día y hora para el desahogo de la prueba confesional ofrecida por la parte demandada dentro del juicio laboral de donde emana el acto reclamado, resultando aplicable el artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo, fundamento de la autoridad responsable para tener por no admitida la prueba confesional ofrecida por la parte demandada, aduciendo que debió de haberla ofrecido con una anticipación mayor de veinticuatro horas a la celebración de la audiencia respectiva, para estar en posibilidad de citar a quienes debían de comparecer a absolver posiciones, puesto que como ya se dijo anteriormente, existe precepto legal expreso que autoriza al demandado a ofrecer pruebas dentro del procedimiento especial en el momento de la celebración de la audiencia, de lo que se advierte claramente la inaplicabilidad del primer precepto legal, en virtud de que se contrapone al

segundo , y que reglamenta el referido procedimiento, ya que el primero de los mencionados dispone que las notificaciones deberán de hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro, por lo menos del día y hora en que deba de efectuarse la diligencia, salvo disposición expresa de la ley, y esta dentro del capítulo relativo a las notificaciones que rigen el procedimiento laboral general.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 499/83. H. Ayuntamiento del Municipio de Piedras Negras, Coahuila. 28 de octubre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Santos Ayala.

Nota: En el informe de 1983, la tesis aparece bajo el rubro “PROCEDIMIENTO ESPECIAL, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN EL.”

También dentro de nuestra investigación, encontramos una jurisprudencia que a nuestro punto de vista y criterio, es importante señalar.

CONFLICTOS POR LOS QUE SE APLICA EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

Novena Epoca.

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: VII, Junio de 1998.

Tesis: 2ª./J. 22/98

Página: 92

BENEFICIARIOS EN MATERIA LABORAL, DECLARACIÓN DE. EL PATRON CARECE DE INTERES JURÍDICO PARA IMPUGNAR SU RESOLUCIÓN. De una interpretación armónica de los artículos 115, 501, 503, 892 a 899 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el procedimiento de beneficiarios y dependencia económica, que tiene como única finalidad que se declare por parte de la autoridad laboral, quién es el que habrá de suceder al trabajador fallecido en una condena en contra del patrón, respecto de una acción previamente instaurada, solo podría impugnarse por alguna de las personas que se considerara con mejor derecho en términos de las fracciones I a V, del mencionado artículo 501, pero la determinación adoptada en el procedimiento respectivo no genera un perjuicio o agravio personal y directo en la esfera jurídica del patrón, habida cuenta que al existir una condena previa en su contra, independientemente de quien resulte beneficiario, el tendrá que cumplirla, lo que actualiza la hipótesis de improcedencia prevista en la fracción V, del artículo 73 que, aplicado en concordancia con el artículo 74, fracción III, ambos de la Ley de Amparo, conduce al sobrecimiento del juicio.

Contradicción de tesis 47/97. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 25 de febrero de 1998. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Edgar Humberto Muñoz Grajales.

Tesis de Jurisprudencia 22/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del veinticinco de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

Véase como en esta contradicción de tesis, se aclara el aspecto del interés del patrón en el caso específico de la declaración de beneficiarios.

Octava Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: XV, febrero de 1995.

Tesis: XXI. 2º. 28 L

Página: 127.

ANTIGÜEDAD. DETERMINACIÓN DE LA, A FAVOR DE LOS TRABAJADORES EN LA VIA DE PROCEDIMIENTO ESPECIAL ANTE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. PROCEDENCIA. De la lógica y sana interpretación a los artículos 158 y 892, de la Ley Federal del Trabajo, para que proceda en la vía de procedimiento especial la determinación de la antigüedad de los trabajadores al servicio de un empresa, requiere previamente el cumplimiento del procedimiento indicado en el primero de los preceptos antes invocados, esto es, la integración de un comisión formada por los representantes de los trabajadores y el patrón, que formule el cuadro general de las antigüedades por profesiones y oficios, al que deberán de dar la debida publicidad para que sea del conocimiento de los interesados y estos, estén en posibilidades de objetarlo y recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la resolución que al efecto esta obligada a emitir dicha comisión, en caso de que les cause perjuicio; en tanto no se satisfagan tales requisitos de procedibilidad, los trabajadores carecen de legitimación activa para instar en la vía de procedimiento especial, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la determinación de su antigüedad genérica o real, en el establecimiento para el cual laboran.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 397/94. Gloria Cervanes Rubio y otros. 30 de noviembre de 1994. Unanimidad de Votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinosa. Secretario: Eusebio Ávila López.

Este es otro caso el cual no obliga a estudiar esta tesis jurisprudencial, claro esta para mejor comprensión del tema que se estudia.

Octava Epoca:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: V, Segunda Parte –1, Enero a Junio de 1990.

Página: 353.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. CUANDO NO ES PROCEDENTE LA SUBSTANCIACION DEL JUICIO MEDIANTE EL. La demanda relativa al pago de prestaciones derivadas de la muerte del trabajador no deben de substanciarse necesariamente a través del procedimiento especial a que se refiere el Título Catorce, Capítulo XVIII, de la Ley Federal del Trabajo; a menos que se reclame el pago de la indemnización por muerte con motivo de un riesgo de trabajo o el pago de la prima de antigüedad relativa, atento a lo dispuesto por los artículos 162,503 y 892 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 473/90. Petróleos Mexicanos 23 de mayo de 1990. Unanimidad de Votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Luis Enrique Pérez González.

Séptima Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: 181- 186 Sexta Parte.

Página 152.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, COMPARECENCIA A LOS. La tramitación de los procedimientos especiales se rige por las disposiciones contenidas en los artículos 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo, precepto este último que remite a las reglas del juicio ordinario en lo que sean aplicables. Atento a lo anterior, aún cuando el artículo 895 solamente dispone que la junta procurara avenir a las partes de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876, lo que implica que a la etapa conciliatoria de la audiencia inicial deben estas comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, dejando de precisar aquel artículo la forma de comparecer en la siguiente etapa en caso de no dar cumplimiento a lo anterior, es indudable que en esta hipótesis esa comparecencia debe de ser también en forma personal en términos de la fracción IV del citado artículo 876, que establece que de no haber comparecido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, ya que ninguna razón de carácter lógico o legal existe para estimar lo contrario supuesto que los procedimientos ordinarios y especial son esencialmente iguales, con la salvedad relativa a la mayor concentración del segundo, además de que la aplicación de lo dispuesto en la

fracción VI del artículo 876 encuentra apoyo en lo preceptuado por el artículo 899 de la ley en consulta.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 22/84. Unión de Trabajadores Ejecutantes de la Música, Danzantes, Bailarines, Artistas e Interpretes en Espectáculos Públicos y Similares de la República Mexicana. 10 de Febrero de 1984. Unanimidad de Votos. Ponente: César Esquinca Muñoz. Secretario: Pedro Pérez Pompeya.

Atendiendo al criterio de esta jurisprudencia, deducimos que efectivamente el procedimiento especial laboral, es el de mayor sencillez y concentración para deducir o dirimir controversias urgentes.

Novena Epoca.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: X, Agosto de 1999.

Tesis: IV.3°. A.T.64 L

Página: 765.

INDEMNIZACION EN CASO DE MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO. DEBEN CUMPLIRSE LOS REQUISITOS DE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 503 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 503 fraccione I de la Ley laboral, dispone para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, que se observaran las normas consistentes en que la Junta de Conciliación Permanente o inspector de trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta

de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandara a practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenara se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos; por lo tanto, resulta obligatorio que se fije el aviso a que se hace referencia el numeral, además de que se realice la investigación, en virtud de que el dispositivo legal no refiere que podrá realizarse u optarse por la investigación o por la convocatoria, sino que deberá de cumplirse con ambos requisitos, de manera que si se omite uno de ellos no se cumple con la disposición legal señalada.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUTO.

Amparo en revisión 32/99. Esperanza Estrada Escalante. 3 de marzo de 1999. Unanimidad de Votos. Ponente: Ramiro Barajas Placencia. Secretaria: Gloria Fuentes Cortes.

Es de destacar que en el procedimiento especial, para el reconocimiento de beneficiarios se satisfagan los requisitos necesarios para llegar a la debida conclusión de quien serán los dependientes económicos del de cujus para consagrar de esta manera el principio de protección a los intereses del trabajador.

Septima Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: 37 Sexta Parte.

Página: 39.

INDEMNIZACION CONSTITUCIONAL POR MUERTE DERIVADA DE RIESGOS PROFESIONALES. El artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo presupone un procedimiento sui generis y no propiamente el ejercicio de una acción. En efecto, el contenido del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, se constituye ese procedimiento sui generis que se inicia con el aviso que se da a una Junta de Conciliación permanente o a un inspector de trabajo, para que procedan a iniciar las investigaciones encaminadas a determinar que personas dependían económicamente del trabajador, a fin de llevar acabo el pago de la indemnización, convocando a los que resultaren beneficiarios para que asistan a la Junta Central respectiva a hacer valer sus derechos, misma que con base en tales investigaciones pronunciara la resolución que corresponda en lo que respecta a las personas que tuvieren el derecho a la citada indemnización. Siendo esto así, cabe decir que si la Junta de Conciliación y Arbitraje señalada como responsable, eximió al patrón del occiso del pago de la indemnización constitucional por muerte del trabajador, en virtud de que con base en la investigación realizada se determino que los derechos pretendidos por la quejosa, debió de hacerlo vale ante el Instituto del Seguro Social, tal resolución debe de estimarse correcta, si el patrón, en cumplimiento de la ley del instituto, había asegurado al trabajador en dicha empresa descentralizada, quedando relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por riesgos profesionales establece la Ley Federal del Trabajo, deduciendo por tanto que el Laudo reclamado no viola las garantías individuales de la quejosa, debiéndose negar la protección federal solicitada.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo Directo 532/71. Adela del Socorro Pérez Mendoza. 21 de enero de 1972. Unanimidad de Votos. Ponente: Gastón Chao Arteaga.

Pues bien, el hablar de Instituto del Seguro Social es una situación de bastante interés en cuanto a materia de riesgos de trabajo se refiere, pero ello implicaría, distraernos de nuestra principal investigación, pero no esta por demás conocer sus alcances, tal y como lo señala el anterior criterio jurisprudencial.

Séptima Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: 175-180 Sexta Parte.

Página: 157.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN EL. El procedimiento especial, que se encuentra reglamentado en el título XIV, capítulo XVIII, de la Ley Federal del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 893 de la propia Ley, se inicia con la presentación del escrito de demanda, en el que el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta Competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución, que deberá de efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda; por su parte, el artículo 895 establece las normas en que deben de llevarse a cabo dicha audiencia, y en su fracción II dispone que en la propia audiencia se ofrecerán y se rendirán las pruebas que hayan sido admitidas a las partes, sin

establecer un periodo de tiempo en el que deba de ofrecerse con anticipación alguna prueba, para que se pueda desahogar el día de la audiencia, ya que el actor podrá ofrecer sus pruebas al presentar su demanda, o bien hasta el momento de la celebración de la audiencia, ya que el referido numeral habla que podrá ofrecer las pruebas el actor en su demanda, más no dice deberá para que pueda estimarse que es en forma obligatoria, sino que es potestativo para dicho actor ofrecerlas en el momento de la presentación de su demanda, o hasta que se lleve acabo la audiencia, y por lo que respecta a la parte demandada podrá ofrecer las pruebas en el momento de la audiencia, por disponerlo así dicho precepto legal, lo que significa que no tienen por que ofrecer pruebas que requieran preparación con anticipación para que puedan ser desahogadas en el momento de la celebración de la audiencia, como es el caso de prueba confesional, que para su desahogo se requiere que se notifique personalmente a quien vaya absolver posiciones al día de la audiencia, y no hay disposición expresa dentro de la ley del trabajo que reglamenta el procedimiento especial que obliga a las partes a ofrecerlas con anticipación, sino por el contrario, como se asentó con anterioridad la fracción II del artículo 895 mencionado les permite a las partes ofrecer sus pruebas hasta el momento de la audiencia sin hacer ninguna distinción de pruebas, documentales, confesionales, testimoniales, periciales, etcétera; por tanto, es evidente que si la parte demandada o la parte actora ofrecen alguna en el momento de la audiencia como lo señala el precepto multicitado y, que requieran una preparación anticipada, no se le puede atribuir a estas que hayan ofrecido ilegalmente sus pruebas, ya que no existe artículo que sancione esa falta de ofrecimiento oportuno; por lo tanto, de conformidad con el artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que “En los procedimientos especiales se observaran las disposiciones de los capítulos XII y XVII de este titulo, en lo que sean aplicables”, en el caso concreto a estudio resulta aplicable el artículo 883 del precitado ordenamiento legal,

que en su párrafo segundo establece "...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 de desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Esté período no deberá de exceder de treinta días", o sea, que la autoridad responsable debió de haber suspendido la audiencia y señalar nuevo día y hora para el desahogo de la prueba confesional ofrecida por la parte demandada dentro del juicio laboral en donde emana el acto reclamado, resultando inaplicable el artículo 748 de la Ley Federal del Trabajo, fundamento de la autoridad responsable para tener por no admitida la prueba confesional ofrecida por la parte demandada, aduciendo que debió haberla ofrecido con una anticipación mayor a veinticuatro horas a la celebración de la audiencia respectiva, para estar en posibilidad de citar a quienes debían de comparecer a absolver posiciones, puesto que como ya se dijo anteriormente, existe precepto legal expreso que autoriza el demandado a ofrecer pruebas dentro del procedimiento especial en el momento de la celebración de la audiencia de la que se advierte muy claramente la inaplicabilidad del primer precepto legal, en virtud que se contraponen al segundo, y que reglamenta el referido procedimiento, ya que el primero de los mencionados dispone que las notificaciones deberán de hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos del día y la hora en que deba de efectuarse la diligencia, salvo disposición expresa de la ley, y esta dentro del capítulo relativo a las notificaciones que rigen el procedimiento laboral general.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo Directo 499/83. H. Ayuntamiento del Municipio de Piedras Negras, Coahuila. 28 de octubre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Gabriel Santos Ayala.

Claramente, este criterio nos ilustra en cuanto a la secuencia del procedimiento especial laboral, interpretando correctamente los preceptos legales que señala y que la autoridad laboral debe de observar.

Octava Época.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Tomo: XIV, Julio de 1994.

Página: 752.

PRUEBAS. OPORTUNIDAD DE OFRECERLAS POR EL ACTOR EN EL JUICIO LABORAL. Cuando el actor ofrece pruebas con su escrito de demanda, y no comparece a la audiencia prevista en el artículo 893; la Junta de conocimiento debe de proceder en los términos del artículo 896 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, tener por reproducido el escrito de demanda y proceder a su desahogo, de acuerdo con lo que establecen los artículos 895 fracción III y 931 de la propia Ley, pues debe señalarse que en ese procedimiento especial la parte actora tiene dos oportunidades de ofrecer pruebas: una al momento mismo de formular la demanda y otra al comparecer a la audiencia de pruebas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 75/89. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Costura, Confección, Vestido Similares y Conexos “19 de septiembre”. 14

de marzo de 1989. Unanimidad de Votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.
Secretario: José Mario Machorro Castillo.

Aquí, otro criterio, que nos señala ciertas circunstancias que pueden ocurrir durante la substanciación del procedimiento especial laboral.

PROCEDIMIENTO LABORAL EN OTRAS LEGISLACIONES.

CAPITULO 3

3.1.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE VENEZUELA.

3.2.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE PANAMA.

3.3.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA.

3.4.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE COLOMBIA.

3.5.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE BOLIVIA.

CAPITULO 3

3.1.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE VENEZUELA.

El Derecho Procesal Laboral Venezolano así como la aplicación de las normas laborales y en cumplimiento a la legislación laboral, se encuentra a cargo del Ministerio del Trabajo. Inicialmente, este mismo encargo fue atribuido a la Oficina Nacional del Trabajo, creada por Decreto ejecutivo de 29 de febrero de 1936, y al Ministerio del Trabajo y Comunicaciones, decretado en marzo de 1937. Desde el 21 de octubre de 1945, el Ministerio del Trabajo fue separado del de Comunicaciones. El Ministerio del Trabajo tiene asignadas las siguientes funciones:

- a) Como órgano ejecutor de la legislación laboral. En este sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación de trabajadores, cooperativas y sanciones de las infracciones.
- b) Como órgano técnico en la preparación y reforma de las legislación del trabajo; y,
- c) Como instrumento de renovación social, procurando la mejora de las condiciones de vida y trabajo, en general.

Lamentablemente, el actual Despacho sólo atiende ahora una pequeña parte – la menos atractiva políticamente y la más ingrata en el orden técnico – de sus importantes funciones, como es la concerniente a la conciliación y al arbitraje de los conflictos obrero - patronales. Esta función se ejecuta mediante los Tribunales del Trabajo.

“Tenemos que para la ejecución y aplicación de las normas de trabajo, existe un Tribunal del Trabajo el cual las ejecuta mediante un procedimiento judicial venezolano el cual tiene las siguientes características:

- a) **ESPECIALIDAD.** El procedimiento laboral constituye un cuerpo de disposiciones especiales contenidas en la Ley Orgánica de 1959. Pudiéndose en todo caso aplicar en forma supletoria las reglas generales previstas por el Código de Procedimiento Civil. El carácter de orden público de los derechos restringe o condiciona las facultades de renuncia o desistimiento y de transacción.
- b) **FORMALIDAD.** Los juicios comienzan mediante demanda escrita que debe contener necesariamente los datos exigidos en los artículos 57 y 58 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo.
- c) **SUMARIEDAD.** El procedimiento se caracteriza por una reducción en los términos propios del Procedimiento Civil -- del cual se aplican las disposiciones sobre juicios breves, con modificaciones, en la substanciación de los procesos - y por la limitación de las oportunidades procesales para la oposición de excepciones : dilatorias y perentorias.
- d) **GRATUIDAD.** Las actuaciones de cualquier especie realizadas ente los juzgados de Instancia y la Corte Suprema están exentos de impuestos de papel sellado y de estampillas.
- e) **IMPULSO PROCESAL DE OFICIO.** Que se manifiesta, en particular, a requerimiento del Inspector del Trabajo, mediante los Procuradores del Trabajo, en la reclamación de los derechos de menores de edad.

- f) UNIVERSIDAD. El procedimiento en materia de trabajo rige incluso en las reclamaciones originadas con ocasión del trabajo rural”.¹⁷

3.2. PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE PANAMA.

El Derecho Laboral Panameño tiene una configuración propia y por tanto, como todo ordenamiento jurídico positivo concreto, posee una serie de características que lo individualizan y lo distinguen no solo de las demás ramas del Derecho Panameño sino también de los demás ordenamientos laborales de otras naciones. Como características, podemos señalar las siguientes:

- a) *Es un derecho protector de la clase trabajadora.* Desde este punto de vista se puede decir que el Derecho Laboral Panameño es un derecho de clase, situación que regula el artículo 1°. De su Código de Trabajo, que señala: “...regula las relaciones entre capital y trabajo, fijando una protección estatal en beneficio de los trabajadores, de modo que el Estado intervenga para que se proporcione ocupación remunerada a todo el que carezca de ella, y se asegure a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa”, el principio social que señala este precepto legal, nos indica que el Derecho Laboral Panameño no solamente busca proteger a aquellos que tiene un trabajo sino también a los que no lo tienen.
- b) *Es un derecho que crea desigualdades jurídicas que tienden a corregir desigualdades económicas.* Si la legislación diese un trato igual a partes tan desiguales, no se estaría corrigiendo una

¹⁷ El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Págs. 529-541,647-652.

desigualdad social, sino institucionalizando la superioridad de unos y la inferioridad de otros. Por lo tanto, la única forma que se vislumbra para poder lograr una mayor igualdad en este campo, es la de dar un tratamiento jurídico más ventajoso a los que tienen inferioridad, consagrando desigualdades jurídicas a favor de éstos, de tal forma que las diferencias sociales y económicas se vean atenuadas y las partes puedan encontrarse en una posición más equilibrada.

- c) *Sus normas son de orden público.* En esta característica podemos hablar de un orden público laboral o de protección consistente en una serie de disposiciones que para colocar a los contratantes en un pie de igualdad, para así proteger a la parte más débil.
- d) *Las Normas laborales son irrenunciables.* Consiste en la nulidad de las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador (Artículo 8º. Del Código de Trabajo y 66 de la constitución Nacional Venezolana.
- e) *Es un derecho autónomo.* Es autónomo en cuanto a la materia que regula, de Derecho Social; en cuanto a sus fuentes de Derecho Laboral; por cuanto a la relación de conductas que regula entre las personas al que es aplicable; es autónomo en cuanto a las normas procesales laborales frente al Derecho Civil; es autónomo desde el punto de vista de la aplicación o intervención de otros jueces; es autónomo toda vez que existe un tribunal previamente establecido para la aplicación de las normas de trabajo.
- f) *Consagra un mínimo de garantías inderogables a favor de los trabajadores.*
- g) *Es aplicable en el aspecto individual y Colectivo de Trabajo.*
- h) *Sus normas producen efectos inmediatos.* En esta materia rige la irretroactividad de las normas laborales.

i) *Su origen legal es único y centralista.* Solo hay un Código Laboral.

“Las Normas del Derecho Laboral Panameño tienen su origen en las fuentes de Derecho las cuales se enumeran por su importancia de la siguiente manera:

- 1.- Disposiciones Constitucionales.
- 2.- Normas legales y reglamentarias de carácter imperativo.
- 3.- Convención colectiva de Trabajo y Laudos arbitrales.
- 4.- Contrato de Trabajo.
- 5.- Reglamento Interno de Trabajo.
- 6.- El Derecho Interno de las Organizaciones Sindicales.
- 7.- Principios Generales del Derecho del Trabajo.
- 8.- La analogía.
 - Jurisprudencia.
 - Doctrina.
- 9.- La equidad.
- 10.- La Costumbre.

El Derecho Laboral Panameño, tiene un ámbito de aplicación en el tiempo, es decir, no hay irretroactividad de las normas de trabajo; tiene aplicación en el espacio, obliga a todas las personas físicas o morales que se encuentren dentro de los supuestos señalados en las normas de trabajo; tiene aplicación, en cuanto a las conductas que regula, entre los empleadores y los trabajadores y estos a su vez con el Estado y tiene aplicación personal, o sea, a todas las personas que la ley considere como trabajadores o empleadores regulando las relaciones entre éstos y frente a el Estado.

Por lo que una vez analizada en forma general algunas de las características principales del Derecho Laboral Panameño, es oportuno puesto que es nuestro tema de estudio, analizar el Derecho Procesal Laboral Panameño, ó el Derecho de la solución de los Conflictos de Trabajo, como es llamado en aquel país.

La legislación de Panamá, busca una solución a los conflictos de trabajo por diferentes medios, a saber: el trato y arreglo directo, la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Trato y arreglo.

Los trabajadores y empleadores pueden acudir a negociaciones directas entre ellos, con el objeto de solucionar los conflictos que tuvieren, sin que sea necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

El trato directo no es obligatorio en nuestro país y por tanto, no se requiere que las partes recurran primero a él para iniciar el procedimiento de conciliación.

Mediación.

Las partes de un conflicto pueden solicitar la intervención de las autoridades administrativas de trabajo por esta vía, de tal forma que los funcionarios participen en las discusiones como asesores. Las diligencias en esta vía no están sujetas a requisito, formalidad o plazo alguno.

Conciliación.

Cuando los trabajadores planteen un conflicto de trabajo a fin de iniciar un procedimiento de conciliación, deberán de presentar su peticiones al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; en el pliego de peticiones se señalaran las quejas y peticiones concretas.

Arbitraje.

Una vez concluidos las diligencias de conciliación el conflicto de trabajo será sometido al arbitraje ya se en forma parcial o total, arbitraje que será obligatorio en los siguientes casos:

- I.- Si ambas partes acuerdan someterse a él.
- II.- Si los trabajadores así lo solicitan.

Por lo que una vez sometido el conflicto de trabajo al arbitraje, el Tribunal de Trabajo, emitirá un Laudo Arbitral, el cual obliga a las partes a acatarlo, este Laudo no admite recurso alguno salvo en algunos casos de excepción, causando nulidad del mismo, casos como, si el Laudo decide sobre situaciones que no fueron sometidas al arbitraje; si empeora las condiciones de trabajo, si se falla fuera del término (que es de 10 días); si el fallo es ineficaz.

Así como en nuestra legislación, el Derecho del Trabajo Panameño tiene características las cuales se enumeran de la siguiente manera:

- I.- Es autónomo.

Regula únicamente los aspectos laborales en lo individual, en lo colectivo y en lo procesal. Su jurisdicción es inderogable, permitiendo únicamente el arbitraje en conflictos económicos y de intereses. El Código de Trabajo no admite remisión del Código Judicial, regulando integralmente las relaciones procesales de trabajo. El Juez laboral, solo decide sobre las pretensiones y excepciones laborales, no toma en cuenta la cosa juzgada ni las cuestiones prejudiciales ocurridas en lo civil o en lo penal. Los vacíos en la ley se resuelven por analogía y por los principios generales del derecho procesal del trabajo.

II.- Es gratuito.

Toda gestión, actuación o diligencia es libre de costo.

III.- Es de carácter imperativo.

Son normas de orden público, de aplicación inmediata y las garantías procesales son irrenunciables por los trabajadores.

IV.- Proceso Oral.

En el cual se observan características tales como: la inmediación, la concentración, la inapelabilidad de las interlocutorias y la publicidad de la audiencia.

V.- No es Formalista.

El juez debe darle trámite a toda actuación, diligencia o gestión no importando si lo pretendido se encuentre regulado por el código laboral,

por lo que en este caso el Tribunal de Trabajo, regularizará o prevendrá a las partes según considere necesario.

VI.- Facultades y obligaciones del Juez.

- a) Impulsar el proceso.
- b) Economía Procesal.
- c) Establecer la veracidad de los hechos controvertidos.
- d) Evitar sentencias inhibitorias.

VII.- En relación a las medidas cautelares.

El juez goza de poderes adecuados, para adoptar las decisiones que fueren necesarias, sancionar en el acto al que estorbe la ejecución de medida, con arreglo a las normas sobre desacato y empleara la fuerza pública si fuere necesario.

VIII.- En relación a la demanda.

Si la demanda o la contestación adolecieran de algún defecto, u omitieren algunos de ley, el juez puede, en el momento de su presentación, prevenir al demandante o al demandado, (en efecto en esta legislación también se le previene a la parte demandada respecto de anomalías en su escrito de contestación) a efecto de que corrija o complete el escrito, señalándole los defectos que advirtiere. El juez debe de darle trámite a la demanda el tramite que legalmente corresponda, aun cuando el señalado por la parte aparezca equivocado.

IX.- Despacho Saneador.

Inmediatamente después de vencido el término de traslado de la contestación de la demanda, el juez debe examinar si la relación procesal adolece de algún defecto o vicio que, de no ser saneado, producirá un fallo inhibitorio, o la nulidad del proceso.

X.- Llamamiento a Terceros en el Proceso.

El juez puede requerirle a un tercero que se apersona al proceso, en aquellos casos en que le juez estime que dicho tercero pueda ser responsable de todo o parte de la obligación o existiere un interés legítimo en su llamamiento al proceso.

XI.- Actividad probatoria.

El juez de primera instancia puede – y debe, en la medida que se estime necesario para los fines del derecho sustancial laboral – practicar de oficio cualquier prueba, sin limitación ni restricción alguna, y el de segunda instancia las que sean necesarias para aclarar puntos oscuros del proceso.

XIII.- En el proceso.

El impulso y la dirección del proceso corresponden al juez, quien debe de cuidar su rápida tramitación, sin perjuicio del derecho de defensa de las partes, y con arreglo a las disposiciones del Código.

XIV.- Régimen Probatorio.

Sirven como medios de prueba los documentos, la confesión, la declaración de parte, el testimonio de terceros, la inspección judicial, los dictámenes periciales, los informes, los indicios, los medios científicos, y cualquier otro elemento racional que sirva a la formación de la convicción del juez, siempre que no estén expresamente prohibidos por la ley, ni sean contrarios a la moral o al orden público.

XV.- Medidas Cautelares.

- a) Solo se permiten los recursos que la Ley expresamente señala; reconsideración de sentencia o auto de le pone fin al proceso.
- b) Inapelabilidad de interlocutorias.
- c) El recurso de casación no esta sujeto a formalidades o técnicas especiales.

XVI.- Nulidades procesales.

- a) Incidentes de nulidad por:
 - Competencia territorial.
 - Competencia por materia.
 - Falta de personalidad.
 - Nulidad de notificaciones.
 - Suspensión de audiencias.
 - Nulidad de un acto específico.
 - Mecanismos dirigidos a subsanar la nulidad.

XVII.- Clasificación de los procesos.

- a) De conocimiento.
- Procesos de cognición.
- Procesos declarativos genéricos: comunes, abreviados o de reintegro.

Proceso de reintegro.

Es el que se invoca para efecto de que sea restituido un derecho que indebidamente fue cancelado, por ejemplo el fuero sindical, pago de salarios, etcétera.

Proceso abreviado.

En cualquier caso en que las normas sustanciales exijan una autorización judicial previa para despedir o adoptar cualquier otra medida que afecte a un trabajador, o en cualquier otro asunto para el cual la ley disponga un trámite abreviado o sumario, se surte como proceso abreviado.

Proceso arbitral.

Existe cuando hay un mutuo acuerdo y que así haya sido solicitado por las partes para dilucidar un conflicto de interés común.

Pues bien estas son las características del Derecho Procesal Panameño, que para efecto de nuestro análisis de trabajo, nos da un claro panorama de las diferencias y similitudes que hay con respecto a nuestro Derecho Procesal Laboral, lo que nos una idea aún más amplia de la aplicación actual tanto del Derecho Panameño tanto objetivo como sustancial, como nuestro Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, y que es importante resaltar que en ambas legislaciones se tutela

preponderantemente la protección del Estado hacia la clase trabajadora, tanto en el ámbito procesal como en el Derecho Objetivo”.¹⁸

3.3.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE GUATEMALA.

DEFINICION Y CONCEPTO.

Definimos al Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, como el conjunto de principios, e instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos – de toda clase – surgidos con ocasión del trabajo, organizando para el efecto a la Jurisdicción Privativa del Trabajo y de la Previsión Social y regulando sus diversos tipos en el proceso.

Para que se tenga una visión panorámica del contenido del Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, se incluye un cuadro esquemático, haciendo la advertencia de que por obvias razones de espacio, solamente se abordaran el juicio ordinario y los procedimientos de conciliación – huelga – arbitraje dejando al margen los procesos de ejecución, los disciplinarios y las diligencias precautorias.

¹⁸ Op. Cit. Págs. 136-146,231-234.

Contenido
del
Derecho
Procesal
del
Trabajo
Guatemalteco

**DERECHO PROCESAL
INDIVIDUAL:**

conoce de conflictos individuales y concretos, sobre discusión de derecho preexistente, a través de Jueces de Trabajo.

juicio ordinario

providencia cautelares

procesos de ejecución
(Tít. XV C.T.)

de trabajo (Título XI C.T.)

de previsión social
(Tít. XIII C.T.)

(Arts. 326 y 332 C. T. y Libro V, Tít. I, Capítulos I y II, Dto. Ley No 107).

**DERECHO PROCESAL
COLECTIVO:**

conoce de conflictos económico-sociales, intereses abstractos; no se discute derecho preexistente sino se tiende a crear prestaciones nuevas, a través de Tribunales de Conciliación y Arbitraje y Jueces de Trabajo.

Procedimiento conciliación-huelga (Tít. XII, Capítulos II y IV C.T.)

Arbitraje (Tít. XII, Capítulos III y IV C.T.)

Obligatorio

Voluntario o potestativo

DERECHO DISCIPLINARIO DE TRABAJO:

conoce de faltas de trabajo y previsión social, a través de Jueces de Trabajo, (Tít. XIV C.T.)

JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco, no hace distinción: se fundamenta la división en Derecho Procesal Individual y Colectivo, según se regulen los conflictos individuales y jurídicos o los conflictos económico – sociales o de intereses.

El Derecho Procesal Individual es el que norma la solución judicial de los conflictos individuales – entre los que se encuentran los conflictos individuales propiamente dichos y los conflictos individuales acumulativos e interindividuales – y los conflictos jurídicos de carácter jurídico. La nota distintiva esencial es que en todos ellos se discute la aplicación o interpretación – y esencialmente la integración – de normas jurídicas preexistentes, cualesquiera que sea su origen.

CARACTERISTICAS.

Entre sus características, tenemos que es un típico proceso de cognición, en el que previa fase de conocimiento, termina con una sentencia que suele ser de condena, algunas veces meramente declarativa y muy eventualmente constitutiva.

Su regulación y los principios que lo forman le dan una fisonomía especial que lo diferencia del juicio ordinario del ramo civil: el principio dispositivo se encuentra muy menguado, pues el juez tiene amplias facultades en la dirección y marcha del mismo, impulsándolo de oficio, en algunos casos recabando y produciendo pruebas por sí; es predominantemente oral, concentrado en sus actos, rápido, sencillo y

antiformalista; barato – se litiga en papel simple, no es necesario el patrocinio del abogado – casi todos los actos del tribunal y de las partes se sustancian en las propias audiencias, en ellas se recibe la prueba que con la obligada presencia del juez, inmediación que solamente presenta salvedades cuando se delega la recepción de pruebas a un juez de distinta localidad; la valoración de la prueba se hace en conciencia y la sentencia debe de ser congruente con al demanda; originalmente era limitado en cuanto a los medias de impugnación, pero en 1956 se abrió la puerta a toda clase de recursos; los que tiene mayor cuantía de Q. 100.00 se sustancian en dos instancias y los de menor cuantía en una sola.

Teóricamente un juicio ordinario de mayor cuantía debería agotarse en unos dos meses, incluyendo la segunda instancia. En la práctica suelen llegar a un año y algunos se llevan varios años.

DESARROLLO.

- a) “Demanda. El juicio ordinario laboral solo cabe iniciarlo por demanda de parte interesada, que puede ser oral por acta levantada en el juzgado o por escrito: No es obligatorio hacer fundamentos de derecho ni citas de leyes. Si la demanda no se ajusta a los requisitos formales exigidos el Juez de oficio debe de ordenar que se subsanen los defectos. La demanda puede ser modificada antes de ser contestada.
- b) Excepciones. La excepción de incompetencia debe de interponerse dentro del tercer día de notificada la demanda y se tramita en incidente. Las demás excepciones previas o dilatorias en la propia comparecencia, pero antes de contestarse la demanda y únicamente las perentorias se interponen conjuntamente en la contestación de la

demanda. Las previas se resuelve en la primera comparecencia y las perentorias en sentencia.

- c) Contestación. La contestación se debe de hacer en la primera comparecencia, en forma oral o por escrito. Tampoco en este acto se requieren hacer fundamentos de Derecho. Con la demanda se pueden oponer excepciones perentorias y reconvenir al actor por pretensiones que se puedan sustanciar en juicio ordinario y tengan conexidad con la demanda.
- d) Conciliación. Una vez contestada la demanda, el juez obligadamente debe de intentar avenimiento conciliatorio entre las partes, proponiendo formulas ecuanimes de arreglo. Si se llega a un arreglo en ese mismo momento se aprueba por el juez y se concluye el juicio.
- e) Prueba. La prueba debe ofrecerse individualizada en la demanda, contestación, excepción o reconvencción, respectivamente. En el juicio ordinario de trabajo no hay término de prueba y ésta se recibe en las comparecencias. De preferencia todas las pruebas deberían de recabarse en la primera comparecencia y si no fuera posible se fija en una segunda audiencia, y excepcionalmente, debe de agotarse la recepción de prueba en una tercer audiencia. Los interrogatorios de confesión a las partes y de preguntas y repreguntas a los testigos pueden formularse verbalmente por los litigantes y en su defecto, por el juez. Prueba documental y exhibición de documentos puede ordenarla oficiosamente el juez. En los casos de despido, reclamación de vacaciones y aguinaldo, la carga de prueba pesa sobre el patrón – inversión de la carga probatoria – mientras que en el resto de las reclamaciones se sigue la regla general de que las partes tienen la carga de demostrar sus respectivas posiciones.
- f) Sentencia. La sentencia debe de llenar todos los requisitos señalados para la redacción de las sentencias del ramo civil; deben de ser

congruentes con la demanda y la contestación y solo decidir sobre los puntos litigiosos objeto del debate; la sentencia en el juicio ordinario laboral produce efectos de cosa juzgada, formal y material.

g) Recursos.

De apelación, procede en contra de autos que ponen fin al juicio y de las sentencias de primera instancia en juicios de mayor cuantía. También procede en contra de resoluciones del recurso de nulidad.

De aclaración y ampliación, procede en contra de autos que ponen fin al juicio y contra sentencias de cualquier cuantía.

De nulidad, procede en contra de los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no quepa el recurso de apelación, las nulidades no aducidas dentro de los tres días de conocidas, se estiman consentidas.

De revocatoria, procede contra sentencias que no sean definitivas, sin ninguna otra exigencia.

De reposición, que procede contra actos originarios de las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

De rectificación, procede cuando hay errores de cálculo en la liquidación de las prestaciones a que salió condenada la parte vencida.

De casación, que procede contra las sentencias de segunda instancia para el único efecto de conocer sobre la inconstitucionalidad de la ley, que es también el motivo de procedencia.

h) Segunda instancia. En segunda instancia conocen las Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. Se corre audiencia al recurrente para que exprese agravios. Eventualmente puede fijarse una comparecencia para la recepción de pruebas negadas en primera instancia y protestadas en su oportunidad.

- i) También en esa instancia se puede dictar auto para mejor proveer con las limitaciones expuestas anteriormente. Se fija día para la vista y se dicta la sentencia de segundo grado, en donde se debe de confirmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia, de primera instancia. En contra de esta sentencia solamente proceden los recursos de aclaración y ampliación y de casación.¹⁹

3.4. PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE COLOMBIA.

La Legislación colombiana a esta influida por el ánimo de defender a toda costa el interés de las clases asalariadas. Desde 1934, en que se determino que el procedimiento para los juicios del trabajo sería el breve y el sumario para los negocios de mínima cuantía establecían el de procedimiento civil , hasta el año de 1945 en que, ya con apoyo constitucional se sentaron concretamente nuevas bases procedimentales, la opinión del Estado, en sus distintos órganos, y en la opinión pública, quienes decidieron el establecimiento de un instrumento procesal ágil y favorable a la solución de esta aspecto del problema social. “Esos principios son los siguientes:

- a) *De la conciliación.* Los jueces están obligados, en todos los juicios, a actuar como conciliadores antes de entrar en el procedimiento de instancia. Dice la Ley que contestada la demanda y abierta la primera instancia, el Juez debe de avenir a las partes a que en su presencia y bajo su vigilancia se arreglen sobre los intereses en disputa. Si en esta etapa no se llega al arreglo, el proceso debe de seguir, pero las partes gozan de entera libertad para volver a la conciliación en

¹⁹ Op. Cit. Págs. 841-859,913-938.

cualquier etapa de aquel, inclusive cuando el negocio se encuentre en la Corte para resolver un recurso de casación.

- b) *De la oralidad.* Consiste en que la mayor parte de los actos en el proceso, tanto el juez, como las partes, y aun de terceros, se cumplan oralmente, para mayor celeridad. Los actos escritos quedan restringidos a pocas actuaciones, pues en esa materia no hay principios absolutos. En su desarrollo se dispone de las actuaciones y diligencias judiciales, la practica de pruebas y la sustanciación debe de efectuarse oralmente so pena de nulidad. Respecto de la sentencia, la regla general es que se dicte en audiencia y allí se notifique, aunque la notificación puede hacerse por mecanismos escritos en casos de inasistencia de las partes, regla semejante impera para los Tribunales de segunda instancia, y aún para la Corte de Casación, en su Sala Laboral, cuando lo estime conveniente.
- c) *El de la inmediación.* Procura el acercamiento permanente entre las partes, y entre el Juez y ellas, a través de los actos del proceso con el objeto de que a través del mismo se vaya formando una idea personal y clara de los hechos del litigio que faciliten una absolución del mismo lo más cercana a la realidad. En su desarrollo se dispone que el Juez debe de presidir siempre las audiencias y demás actos procesales, y practicas personalmente todas las pruebas.
- d) *El de publicidad.* Consiste en que los actos de proceso siempre sean públicos. Es un presupuesto de la madurez procesal, lo mismo que la oralidad, y si no se cumple, se incurre en nulidad.
- e) *El de la concentración procesal.* Está dirigido a acortar la duración de los juicios, mediante la reducción de los actos procesales a un mínimo posible de audiencias y a evitar que los incidentes sirvan o se tomen por las partes como instrumento para prolongar indebidamente el litigio. El Código autoriza hasta cuatro audiencias

de trámite incluyendo la de juzgamiento, y excepción hecha de la conciliación, lo que da una idea de su propósito de llevar a la práctica este importante principio.

- f) *El inquisitivo*. En cuya virtud el Juez dispone de poderes suficientes para decretar, dentro del proceso, y según su leal saber y entender todas aquellas pruebas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos del litigio. Ciertamente es que las partes siguen manteniendo el deber procesal de probar y comprobar, pero para evitar una justicia simplemente formal, el Estado deja de ser un simple interventor entre sus intereses, y se convierte en agente activo con el propósito de lograr un acercamiento a la justicia real.
- g) *El del impulso oficioso*. Por el cual se entrega al Juez el deber de dar continuidad, rapidez y dirección a los actos procesales, hasta lograr un fallo requerido.
- h) *El de la lealtad procesal*. Para evitar que las partes, como suele ocurrir en los juicios civiles, utilicen métodos inconducentes a la finalidad de la justicia, o maniobras encaminadas a torcerla, se consagra el principio de la lealtad procesal, cuya violación tiene delicadas incidencias en el mismo proceso. En este aspecto las partes deben comportarse con lealtad y probidad durante el proceso, el Juez hará uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o se convenza de que cualquiera de las partes, ambas, se sirven del proceso para realizar un acto simulado para perseguir un fin prohibido por la ley.
- i) *El de gratuidad*. Se persigue con el abaratar la justicia del trabajo en consideración a las necesidades económicas de la clase trabajadora, punto está en el cual se observa una radical diferencia con el proceso civil.

j) *El de la decisión extra y ultrapetita.* Contra el principio del Derecho Común, también tradicional, de que el Juez no puede fallar sino sobre lo que se pide y sin sobrepasar los límites del pedimento, el Código Procesal le da poderes suficientes para fallar y ultrapetita. Ocurre lo primero cuando resuelve sobre cuestiones o derechos no pedidos en la demanda; si sucede lo segundo cuando manteniéndose dentro de los límites cualitativos del pedimento toma una decisión que cuantitativamente lo supera”.²⁰

3.5.- PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACION DE BOLIVIA.

“La Ley del 18 de marzo de 1926 dio validez a los actos del Departamento del Trabajo y amplió su personal y funciones, en sentido de conocer y fallar todos los asuntos relacionados con accidentes, indemnizaciones, reclamos sobre salarios entre obreros y patronos, etc., sujetándose a un procedimiento sumario - administrativo, con término probatorio de ocho días para las partes. Los autos de vista del Jefe de Departamento podían ser recurridos mediante nulidad o casación ante la Corte Suprema de Justicia, por infracción de ley expresa, previo pago por el empleador del monto de la indemnización a que hubiera sido condenado. La Ley del 12 de febrero de 1927 reformó lo anterior, convirtiendo el Departamento del Trabajo en Dirección General, con las mismas atribuciones; jefaturas de distrito fueron creadas con asiento en La Paz, Oruro, Potosí y Uncía, estos últimos importantes centros mineros, con facultades y competencia de jueces de trabajo de primera instancia para dirimir controversias obrero – patronales en general y de empleados de comercio e industria con sus respectivas empresas. Las decisiones de estos jefes distritales eran apelables y revisables de oficio

²⁰ Op. Cit. Págs. 558-565.

por el Director General del Trabajo. El término para apelar fue fijado en tres días, y de ocho para recurrir en nulidad ante la Corte Suprema de Justicia; términos y plazos procesales que continúan en vigencia. Otra Ley posterior, de 08 de octubre de 1941, instituyó la corte Nacional del Trabajo, en reemplazo a la Dirección General, y transformo las jefaturas de distrito en Juzgados del Trabajo, bajo la dependencia de la Corte Nacional, organización jerárquica que fue denominada Judicatura del Trabajo, con la función genérica de administrar justicia en materia de trabajo y previsión social. Esta organización subsiste actualmente; los Juzgados de Trabajo son competentes para conocer en primera instancia todos los asuntos contenciosos referentes a la aplicación de las leyes sociales y ejecución de los contratos de trabajo, con recurso de apelación ante la Corte Nacional del Trabajo y de nulidad o de casación ante la Corte Suprema, que, para el caso, cuenta con una sala especial. La designación de jueces de trabajo y de vocales de la Corte Nacional es de incumbencia del Tribunal supremo, con los que se garantiza la autonomía de funciones de la Judicatura del Trabajo, sustrayéndola de toda influencia política, partidista o de otra índole.

El procedimiento que se observa en la tramitación de los juicios laborales es sumario, escrito, con términos breves de citación, con la demanda, contestación, pruebas (las que pueden ser todas admitidas en el procedimiento ordinario) y sentencia la que se pronuncia en el plazo de 15 días después de cerrado el término probatorio. A falta de un código de procedimiento especial del trabajo, se aplican las reglas del derecho procesal civil, que no guardan armonía con la naturaleza particular y típica de los problemas derivados de la relación de trabajo en sus múltiples manifestaciones. No existe la tentativa de conciliación previa entre las partes, antes de ingresar a la fase judicial del litigio. Los

jueces del trabajo carecen de las facultades que franquea el sistema de oralidad en el derecho procesal moderno y que consisten, sustancialmente, en atenerse a los principios de inmediación y concentración activa del Juez en la averiguación de la verdad a través de una apreciación lógica y libre de todas las circunstancias de hecho y de derecho concurrentes en la controversia.

Existe, sin embargo, una disposición que significa ya un paso importante hacia la intervención más activa del juez del trabajo en el proceso: es la que autoriza a no circunscribir su actuación estrictamente a los extremos de la demanda, de tal suerte que si en ella se ha omitido mencionar algún derecho o beneficio social a favor del trabajador, la sentencia del juez suple esta omisión, comprendiendo en ella lo que se hubiese omitido”.²¹

²¹ Op. Cit. Págs. 255-269.

CAPITULO 4

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL Y EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

4.1.- PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL
LABORAL.

4.2.- PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
LABORAL.

4.3.- EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN LA PRÁCTICA.

4.4.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

4.1.-PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL LABORAL.

Los procedimientos especiales de naturaleza laboral fueron incorporados en la Ley Federal del Trabajo de 1970, situación que las leyes anteriores no habían contemplado. En la Exposición de Motivos se daba explicación de esa medida: “Todos los conflicto de trabajo deben de resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significara una necesidad apremiante para el trabajador, bien por las causas que los originan afectan a la estabilidad y subsistencia de las empresas, tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782-788 de la Ley Federal del Trabajo”.

Ahora bien, es importante precisar que en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, ya descrito en las paginas 71 a 73 del presente trabajo, se indica que conflictos deben de ser tramitados en el procedimiento especial.

Por lo que una vez mencionado, en que casos, de acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, procede un trámite mediante un procedimiento especial, ahora mencionaremos como ocurre el procedimiento especial.

Una primera aproximación al tema obliga a señalar que, en rigor, el procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de conflictos intersindicales por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato- ley y, de la designación de beneficiarios con

motivo de un accidente de trabajo. En cuestiones sindicales, la prueba específica y determinante es el recuento de los trabajadores que no tienen paralelo en los otros casos. En relación a los beneficiarios, la convocatoria a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, tampoco es aplicable a las demás situaciones.

En un segundo término es preciso destacar que el procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia – única en términos generales – se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución y todo ello, al decir de la ley, en un plazo de quince días contado a partir de la presentación de la demanda, artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda a la que se le pueden agregar las pruebas que desde luego se ofrezcan. Con una anticipación de diez días, la Junta citará a una audiencia de las características señaladas (artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo). La Junta, al notificar al demandado, lo percibirá que si no concurre, se dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo previsto por la ley, artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo.

En la única audiencia se llevará a cabo las diferentes etapas conforme a las siguientes reglas:

- a) En la primera, la junta procurará avenir a las partes.

- b) De no existir conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulara sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas (artículo 895 fracción II). Ello aunque supone que en ese mismo acto, en lo posible, se rendirán testimonios y peritajes aunque, en caso de tachas a los testigos o si se necesitare un peritaje tercero, debe de entenderse que se convocará a otra u otras audiencias. En el mismo sentido, de haberse ofrecido una inspección, es evidente que tendrá que desahogarse interrumpiendo con ello el dictado de la resolución final.
- c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial y por otra, será preciso someter a la prueba a las reglas del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que regula esa diligencia para los casos de huelga (artículo 895- fracción III de La Ley Federal del Trabajo).
- d) Una vez concluida la recepción de las pruebas la junta oír los alegatos y dictará resolución, (artículo 895 fracción IV).

La Ley establece algunas reglas complementarias, que es conveniente repetir. La falta de asistencia del actor o promovente de la demanda – utilizando la expresión de la ley – hará que se tenga por reproducida la demanda o comparecencia inicial y en su caso, ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado (artículo 896 primer párrafo). En caso de que se trate de la designación de beneficiarios de un trabajador accidentado, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercieron derechos derivados de las prestaciones que género el trabajador fallecido.

Si se controvierte el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días hábiles siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, quiere decir, los demandados, se les tendrá por conforme con las peticiones de la actora, de conformidad con lo previsto en el artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo.

En general para el trámite de los juicios especiales, la junta se integrará con el auxiliar, salvo en los casos a que se refieren los artículos 389 de la Ley Federal del Trabajo (titularidad de un contrato colectivo); 418 (administración de un contrato ley); 424-IV (modificación de un reglamento interior de trabajo); 427 fracciones II, III y VI (suspensión colectiva de las relaciones de trabajo); 434 fracciones I, II y V (terminación colectiva de las relaciones de trabajo) y 439 (reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo y implantación de maquinaria o procedimientos nuevos). En esos casos deberá de integrarse con el presidente de la Junta o el de la junta especial (artículo 897 de la Ley Federal del trabajo).

Si el problema consiste en la designación de beneficiarios para los efectos del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta solicitará del patrón le proporcione los nombres y domicilios que de ellos tuviere, en su caso, registrados ante él y ante las instituciones oficiales. Además podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia y emplear los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas

que dependían económicamente del trabajador fallecido (artículo 898 de la Ley Federal del Trabajo).

“En lo que sean aplicables, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario que, a esos efectos, deben entenderse como complementarias y no supletorias del procedimiento especial (artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo)”.²²

4.2.- PARTICULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Es el momento de analizar cuestiones del procedimiento ordinario laboral, que inevitablemente debemos de señalar que dentro de este procedimiento se plasman los elementos, características o particularidades del Derecho Laboral, como la expresión de sus principios llevados a la práctica; por lo que ya hemos analizado los principios de éste, sus características y/o particularidades se cumplen mediante el procedimiento ordinario laboral el cual será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de buscar 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

²² DE BUEN LOZANO, NESTOR. Op. Cit. Págs. 563-567.

anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta Ley.”

De la anterior disposición se pueden observar los principios ya estudiados en páginas anteriores, los cuales son: Principio dispositivo; el de la flexibilidad y sencillez en el proceso; principio de concentración; principio de publicidad; principio de inmediatez en el proceso; oralidad en el proceso; gratuidad en el proceso; suplencia de la demanda.

Por lo tanto, finalmente mencionaremos que las particularidades del procedimiento ordinario laboral, antes enunciados no son los únicos ya que dentro del ordenamiento legal encontraremos otros, como la conciliación, la carga de la prueba impuesta al patrón, que los laudos sean dictados a verdad sabida y fe guardada y en conciencia, la paridad procesal, irrevocabilidad de los acuerdos dictados por las Juntas, etc.

4.3.- EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN LA PRÁCTICA.

Por lo que respecta al procedimiento especial laboral, en la actualidad no se aplica para obtener un reconocimiento de incapacidad parcial o total permanente derivada de un riesgo de trabajo, sino solo es aplicable en los casos de que señala el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, se indica que conflictos deben de ser tramitados en el procedimiento especial; ya analizado.

El procedimiento especial laboral regido por los artículos 892 a 899 de la Ley Federal del Trabajo, procura una manera breve de substanciar los actos procesales situación que en la práctica al menos son más ágiles que en el procedimiento ordinario laboral, lo cual nos permite sugerir que este deba de ser aplicado de igual forma para la obtención del reconocimiento de una incapacidad parcial o total permanente derivada de un riesgo de trabajo, debido a la necesidad del trabajador y sus beneficiarios para a su vez la compensación económica de dicha disminución orgánico funcional por parte del patrón.

4.4.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

Hay que señalar que en relación al presente tema, ya en páginas anteriores se ha descrito como ocurre el procedimiento ordinario laboral, sus características, los principios que lo rigen; asimismo se ha señalado cual sería el trámite específico para obtener un reconocimiento de una incapacidad parcial o total permanente derivada de un riesgo de trabajo, pero, nos faltaría mencionar que inclusive en el procedimiento ordinario laboral previsto en la Ley Federal del Trabajo se consagran en todo momento el principio de concentración y sencillez en el proceso, situación que en la práctica no ocurre.

En la actualidad, el procedimiento ordinario laboral, que es aplicado para el reconocimiento de un riesgo de trabajo, tarda en promedio de cuatro a seis años, tiempo establecido desde la interposición de la demanda, la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, deshojo de pruebas, emisión de laudo, en su caso el trámite del juicio de

garantías de alguna de las partes o ambas, y hasta la ejecución material y legal del laudo declarado firme.

Durante todo este tiempo, el trabajador, disminuido con motivo de su incapacidad laboral derivada de un riesgo de trabajo tiene que esperar la decisión de la autoridad laboral para poder hacer efectivos sus derechos que derivados de la disminución física le pertenecen, en el entendido que en este periodo de tiempo él, así como sus beneficiarios carecen de la totalidad de su remuneración económica, y encontrándose notoriamente enfermos, es por ello, que por este motivo se hace necesario la aplicación de un procedimiento todavía más ágil y sencillo para resolver sobre los derechos de los trabajadores que han sufrido un riesgo de trabajo.

CONCLUSIONES

- 1- Hasta este momento se ha estudiado y por tanto entendido que el Derecho Laboral tiene como primordial objetivo consagrar los principios de sencillez, concentración y economía en cuanto su aplicación mediante el procedimiento laboral.
- 2- De igual manera se ha comprendido que dichos principios también son aplicados en legislaciones de otros países, en los cuales también se busca que el Derecho Laboral este al alcance de la parte económicamente débil, los trabajadores.
- 3- Primordialmente, tanto en nuestro país como en otros países se reitera que el Derecho Laboral deberá de ser ágil, debido al tipo de reclamaciones, dado que se busca el bienestar económico y social de la clase trabajadora así como sus beneficiarios.
- 4- Los principios consagrados por el Derecho Laboral tales como el principio de concentración, inmediatez, oralidad, gratuidad y de suplencia de la demanda tienen como fin poner al alcance del trabajador en manera sencilla los beneficios contenidos en la Ley Federal del Trabajo.
- 5- No obstante estos principios que consagra la legislación laboral en la actualidad ya no son aplicados por las autoridades de trabajo, ello en virtud de que dichos principios ya han sido sobrepasados por la actual complejidad de las relaciones obrero – patronales habidas en nuestro país.
- 6- Se ha observado que las relaciones obrero – patronales se han visto afectadas debido al incremento en la población económicamente activa,

el incremento de las fuentes de trabajo, la compleja economía existente en el país, la cual no da un valido soporte de mercado a los empleadores en nuestro país, así como el avance de la tecnología; estas causas son entre otras las mas importantes causas de que se hayan perdido los principios consagrados por la Ley Laboral, por lo tanto seria valido actualizar la legislación Laboral para equipararla a las necesidades actuales en cuanto a materia de trabajo se refiere.

- 7- Se han estudiado los riesgos de trabajo, que le ocasiona al trabajador una incapacidad parcial o total permanente, la importancia de que este conflicto que requiere especial aplicación de los principios de economía, concentración y sencillez.
- 8- También se ha entendido que en la ley Federa del Trabajo en su artículo 892 en materia de riesgos de trabajo solo se ocupa de la designación de beneficiarios de trabajadores que han sufrido un riesgo de trabajo pero, no existe una regulación respecto de cuando un trabajador sufre un riesgo de trabajo, y este riesgo le ocasiona una incapacidad parcial o total permanente lo cual es de suma importancia resolver que tipo de derechos o beneficios le corresponden.
- 9- Por lo que se propone que se instituya en dicho precepto legal, que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo y que este riesgo le ocasione una incapacidad parcial o total permanente pueda someter este conflicto mediante el procedimiento especia laboral, para efecto de seguir manteniendo en la practica la aplicación de de los principios consagrados por el derecho Laboral.
- 10- En el entendido de que se considera importante reducir los términos y tiempos y sobre todo proveer mecanismos procedimentales suficientemente ágiles para que se deduzcan los derechos de los

trabajadores dado que cuando ocurre un riesgo de trabajo es de imprescindible prioridad y urgencia otorgar al trabajador las prestaciones correspondientes.

- 11- Por lo que al señalar que mediante la aplicación del procedimiento especial para efecto de obtener el reconocimiento de un riesgo de trabajo que le ocasiona al trabajador una incapacidad parcial o total permanente se busca que los beneficios señalados en la Ley Federal del Trabajo sean expeditos en forma mas rápida para beneficio del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

- 1- ALFONSO GUZMAN, Rafael J. Derecho del Trabajo en Venezuela, Tomo II. UNAM. México 1974.
- 2- CABANELAS, Guillermo. Derecho de los Riesgos de Trabajo, Editorial Bibliografica OMEBA, Sexta Edición, Buenos Aires 1968.
- 3- CLIMENT, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge. Vigésima Tercera Edición. México 2002.
- 4- DAVALOS, José. Constitución y el Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1988.
- 5 - DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta Edición. México 1998.
- 6- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa. México 2002
- 7.- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I-II UNAM, México 1998.
- 8.- GOMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Sexta Edición Editorial Oxford, México 1998.
- 9- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Sexta Edición Editorial Oxford, México 1998.
- 10- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo en Colombia. Tomo II, UNAM, México 1974.
- 11- GOMEZ Y RUEDA., Porfirio Teodomiro. Previsión y Seguridad Social del Trabajo. Editorial Noriega Editore, México 1989.
- 12- HOYOS, Arturo. Derecho Panameño del Trabajo. Tomo II. UNAM. México 1974.
- 13- LOPEZ LARRAVE, Mario. Derecho del Trabajo en Guatemala. Tomo II. UNAM. México 1974.
- 14- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil.

Editorial Porrúa. México 1994.

15- PEREZ PATON, Roberto. Derecho del Trabajo en Bolivia. Tomo II. UNAM. México 1974.

16- RUIZ MORENO, Angel Guillermo. Nuevo Derecho de la Seguridad Social. Editorial Porrúa. Tercera Edición, México 1999.

17.- TENA SUCK. La Seguridad Social en México. Editorial Trillas. México 1990.

18- URBINA TRUEBA, Rafael y otros. Derecho de la Seguridad Social. Editorial Pac. México 1970.

19- VASILACHIS DE GALINDO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. Editorial Abeledo Perrot. Buenos Aires.