



UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO



CLAVE DE LA CARRERA: 879309

“ILEGALIDAD DE LAUDO QUE CONDENA A
PATRÓN INCIERTO”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
SALVADOR JIMÉNEZ SANTUARIO

ASESOR:
LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

CELAYA, GTO.

NOVIEMBRE 2005



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A G R A D E Z C O :

A DIOS Y LA STIMA. VIRGEN DE GUADALUPE: Por darme vida y salud, para compartir ésta etapa de mi vida con mis seres queridos, y por llenarme de luz y paciencia en los momentos mas difíciles, por darme fuerzas para mantener mi fe y esperanza en todo momento.

A MI PADRE: Por ser la parte medular de nuestra familia, y que a través de su ejemplo, me ha motivado para no desistir en alcanzar todos los logros obtenidos, sin importar que tanto se tenga que luchar por conseguirlo, que gracias a tu entereza, has forjado en cada uno de nosotros tus hijos, personas de bien, de trabajo, con una gran calidad humana, y es a ti a quien dedico el presente esfuerzo, y que gracias a Dios, hoy permitas lo compartas contigo; a ti ¡GRACIAS PAPÁ!

A LA MEMORIA DE MI MADRE: A quien donde quiera que se encuentre, siempre estará conmigo inspirándome a seguir adelante, y a quien dedico todos y cada uno de mis logros, sabiendo de ante mano, que siempre los compartiré contigo.

A MIS HERMANOS: Leopoldo, José y Carlos, por su motivación y apoyo que me brindaron en forma desinteresada durante mi formación profesional, así como para alcanzar las metas logradas, gracias hermanos por sus consejos, motivación y apoyo desinteresado.

A MIS HERMANAS: Florina, Elia, Gloria, Rosy (Q.E.P.D.), Laura, Laly, Celita y Lupita, a todas ellas, gracias por su apoyo y motivación, y permítanme hoy compartir con ustedes el fruto del esfuerzo realizado en el presente trabajo, Gracias.

A MI TÍA MARIA: Quien me ha brindado su apoyo, paciencia y me ha motivado a seguir adelante, Gracias tía.

A MIS TÍOS: Salvador y mi tía Naty; Tío Pedro y mi tía Celia, que gracias a su incondicional apoyo y motivación que me brindaron, gracias.

A MIS PRIMOS: Eva (Q.E.P.D.), Pedro, Celia, Carmen y Dolores, a quienes agradezco su motivación a seguir adelante, gracias.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE TRABAJO: LIC. HERIBERTO RAMOS LARA; LIC. JUAN JAVIER RODRÍGUEZ RAMÍREZ, LIC. ARTURO MUNGÍA ROMERO, a quienes gracias a su apoyo que me han brindado, han sido los grandes maestros en mi desempeño profesional, y gracias a su ejemplo y consejos en el trabajo constante, que han ayudado a forjar la actitud de un profesionalista celoso de su trabajo, y por el gran apoyo que me brindaron en la elaboración del presente estudio de investigación documental, a Ustedes mis amigos y maestros, Gracias.

A MIS AMIGOS: Enrique, Carlos, Roberto, Luis, Paco, Valentín, Mario, Abel, Juan, Manuel, que de alguna manera me han brindado su apoyo, y han sido estimulantes en conseguir las metas anheladas y que hoy por hoy se han cumplido, gracias.

A MIS COMPAÑEROS DE LA FACULTAD: Gracias por su ayuda, apoyo y compañerismo, que siempre demostraron hacia mí, durante el tiempo que convivimos en las aulas de la facultad, pero en una forma especial a: Alejandro Aguilar, Luis Javier Sánchez, Oscar Miguel Jiménez, Ángel Rodríguez, Claudia Nieto, Cinthya Rodríguez, Norma Figueroa, Verónica Pérez, Dulce Ortiz, Alejandra Aboytes, Laura Canela y Julieta Soto, a ustedes mis compañeros (as), gracias.

A MI ASESOR: Lic. Raúl Rodríguez García, a quien por su ayuda, dedicación y constancia, por que me brindó su tiempo a efecto de hacer posible el presente trabajo de investigación documental, orientándome al respecto, a usted muchas gracias.

ÍNDICE.

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO PRIMERO.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1. CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2. ORIGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	6
1.2.1. DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	11
1.2.2. AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	13

CAPÍTULO SEGUNDO.

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

2.1. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN.....	16
2.2. TIPOS DE CONCILIACIÓN.....	21
2.3. EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN.....	24
2.4. DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	27
2.5. CONCEPTOS DE ARBITRAJE.....	31
2.6. CLASES DE ARBITRAJE.....	32
2.3. EFECTOS DEL ARBITRAJE.....	34

CAPÍTULO TERCERO.

DERECHO PROCESAL.

3.1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL.....	38
3.2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.....	39
3.2.1. LA ACCIÓN.....	39
3.2.2. LA JURISDICCIÓN.....	40
3.2.3. LA COMPETENCIA.....	41
3.2.4. EL PROCESO.....	41
3.3. LOS SUJETOS EN EL PROCESO.....	43
3.3.1. LAS PARTES.....	44
3.3.2. LEGITIMACIÓN DE LAS PARTES.....	46
3.3.3. EL JUZGADOR.....	47
3.3.4. AUXILIARES DEL JUZGADOR.....	49
3.3.5. LOS TERCEROS.....	50

3.4.	FORMA, ESPACIO Y TIEMPO DEL PROCESO.....	50
3.4.1.	EL ACTO PROCESAL.....	51
3.4.2.	EL LUGAR DEL ACTO PROCESAL.....	52
3.4.3.	EL TIEMPO DEL ACTO PROCESAL.....	52
3.4.4.	INACTIVIDAD PROCESAL.....	53
3.5.	LA COMUNICACIÓN PROCESAL.....	56
3.5.1.	COMUNICACIÓN EN EL PROCESO.....	56
3.5.2.	MEDIOS DE COMUNICACIÓN PROCESAL.....	56

CAPÍTULO CUARTO.

LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.

4.1.	PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	62
4.2.	PROCEDIMIENTO ESPECIAL.....	79
4.3.	PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	84
4.4.	PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.....	98
4.5.	PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN.....	105

CAPÍTULO QUINTO.

ILEGALIDAD DE LAUDO QUE CONDENA A PATRÓN INCIERTO.

5.1.	ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	108
5.2.	ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 842 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	112
5.2.	PROPUESTA AL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	115
5.3.	ANÁLISIS AL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL.....	119
5.4.	ANÁLISIS AL PRINCIPIO DE CERTEZA JURÍDICA.....	121

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCION .

En el presente estudio de investigación documental referente a la materia de Derecho del Trabajo, y específicamente en el desarrollo del proceso de la materia objeto de nuestro estudio, surge una contradicción en la Ley Federal del Trabajo, en su parte adjetiva, dado que la propia ley refiere que para demandar a una fuente de trabajo, de la cual se desconoce el nombre del patrón, ó la denominación, razón social donde laboró, bastará que en el escrito inicial de demanda señale el trabajador actor, el domicilio y la actividad a la que se dedica el patrón, ahora bien, la contradicción estriba en que la ley en comento, señala que las juntas los Laudos, deberán ser claros, precisos, congruentes con la demanda y la contestación, así como de las demás prestaciones deducidas en el juicio oportunamente.

En virtud de a la anterior contradicción, es que surge el problema objeto de la presente investigación, esto es, que trataremos de determinar el alcance que tienen los tribunales laborales para poder determinar al patrón demandado como responsable de la fuente de trabajo, así como las consecuencias jurídicas de un Laudo dictado en los mismos términos, en que se promueve en la demanda, es decir contra patrón incierto, de igual forma se analizará las consecuencias cuando las juntas requieren a la parte actora, a efecto de que proporcione más información acerca de la fuente de trabajo demandada para citarla y emplazarla a juicio, así como el señalamiento que hacen, en virtud del cual comenzará a correr la caducidad si no se cumple con el requerimiento hecho por la Autoridad Laboral.

Por lo que en la presente investigación, se hace una propuesta al procedimiento laboral, la cual consiste en que las juntas inicien una actividad investigadora de oficio, cuando se promueva y se dé curso a una demanda en esos términos, por lo que tal propuesta, debe ser regulada dentro de la propia Ley Federal del Trabajo, a efecto de salvaguardar, los derechos del trabajador, así como los principios procesales que rigen al procedimiento laboral.

Por lo que en el cuerpo de la presente investigación analizaremos los orígenes que dieron pauta a la regulación laboral, desde que se consideró reglamentarlo, desde su pago y los diversas formas de trabajo que se llegaron a contemplar para su debida regulación.

De igual forma es necesario para nuestro estudio, conocer las diferencias que existen entre conciliación y el arbitraje, toda vez que en nuestro campo de estudio es necesario, además como, también lo es saber en que estriban éstas diferencias, dado que a lo largo la práctica como postulante en materia del trabajo, siempre estarán presentes estos conceptos, que en muchas de las ocasiones han sido confundidos, sin llegar a tener un conocimiento claro de saber en que estriba su diferencia, así como la operatividad de cada uno de los conceptos, y el momento en que surgen cada uno de ellos dentro del proceso laboral.

Por otro lado, es también de trascendental importancia conocer los conceptos jurídicos fundamentales del proceso, que son presentes en el desarrollo del mismo, tales como determinar las partes que intervienen en el proceso, ya sea

de manera directa ó indirecta, así como los medios de comunicación que intervienen dentro del procedimiento laboral.

De igual manera, es necesario conocer el desarrollo de los procedimientos establecido por la Ley Federal del Trabajo en su parte adjetiva, y de modo particular el procedimiento ordinario laboral, dado que la propuesta efectuada en el cuerpo de la presente investigación, tiene inferencia directa en su desarrollo, a efecto de no transgredir los principios que regulan al proceso laboral, tutelar los derechos del trabajador, toda vez que la Autoridad laboral realiza una actividad investigadora, a fin de determinar al patrón responsable de la fuente de trabajo demandada, y en consecuencia saber a quien se le imputa la responsabilidad de cumplir con las obligaciones derivadas de una relación laboral, y no dictar un laudo que condene a patrón incierto.

CAPÍTULO PRIMERO.

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.1.- CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La ciencia del derecho, es una lucha constante por la verdad y la justicia; y por consiguiente se equipara a la naturaleza del derecho del trabajo, en virtud de que es igualmente apasionante, porque su objetivo es la protección al derecho del trabajo, a la dignidad y a la superación definitiva de la esclavitud y de la servidumbre de los trabajadores.

Son muchos los antecedentes doctrinales y los reconocimientos de derechos y privilegios a los hombres y a los ciudadanos; y fué hasta 1789, cuando el ser humano sin distinción alguna, fué declarado por el derecho positivo como el portador del valor supremo del orden jurídico y de la vida social.

Introducido el tema, se tiene que definir al derecho, para así poder referir con más precisión al concepto del Derecho del Trabajo.

EL DERECHO: Es el conjunto de normas jurídicas, bilaterales, heterónomas, externas y coercibles tendientes a ser posible la convivencia humana.

EL DERECHO ES:

- a) DE CARÁCTER NORMATIVO; porque postula un deber ser.
- b) DE CARÁCTER BILATERAL; porque impone deberes correlativos de facultades ó conceden derechos correlativos de deberes.
- c) DE CARÁCTER HETERÓNOMO; en virtud de que su origen no está en el albedrío de los particulares, sino en la voluntad de un sujeto distinto.
- d) DE CARÁCTER EXTERNO; Porque se refiere a la realización de valores correlativos.
- e) DE CARÁCTER COERCIBLE; por que es la vía para que la norma jurídica sea cumplida en forma no espontánea, sino aún en contra de la voluntad del obligado.

Ahora bien, el derecho positivo para su estudio se divide en diversas ramas como lo son:

- I) DERECHO PÚBLICO.- Es el conjunto de normas ó disposiciones jurídicas que regulan las relaciones del Estado, como ente soberano, con los ciudadanos ó con otros Estados. En ésta rama del derecho encontramos que pertenece el derecho: Penal, Administrativo, Constitucional, Fiscal.

II) DERECHO PRIVADO.- Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los particulares entre sí; y a ésta rama del derecho pertenecen el derecho: Civil y Mercantil.

Para algunos juristas es de menester que el derecho se divide en una tercera rama, la que para el caso concreto es:

III) DERECHO SOCIAL.- Es el conjunto de disposiciones jurídicas que regulan las relaciones derivadas de una clase específica, ó de un grupo social determinado; de acuerdo con lo anterior, nuestra Carta Magna lo consagra y es específicamente lo dispuesto por los Artículos 123 que se refiere a las relaciones Obrero – Patronales, ya sea con los particulares entre sí, ó derivadas del Estado con los particulares; y el artículo 27 referente a los grupos ejidales.

A ésta rama del derecho, le pertenece, concretizando, las disciplinas jurídicas que han sido de reciente creación como lo es: el Derecho Laboral y el Derecho Agrario.

Es de trascendental importancia la mención de la clasificación del derecho, en virtud de precisar a la rama que pertenece la disciplina jurídica a tratar.

Nuestro derecho del trabajo tiene más de medio siglo de vigencia, y no obstante su temporalidad, son múltiples y diversas las definiciones y denominaciones que se le han formulado, por lo que mencionaremos algunas definiciones del derecho laboral como son las siguientes:

“Es el conjunto de normas jurídicas que rigen las relaciones entre los trabajadores y patrones”.¹

“Es una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y obreros pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres”²

Ahora bien, la definición que tiene más encuadramiento del Derecho Laboral, de acuerdo con la realidad en que se está viviendo, a su fin perseguido y que tutela en forma discrecional la Ley, es la siguiente:

“Es la norma jurídica que se propone a realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital”.³

El derecho del trabajo tiene una doble finalidad, y las cuales son:

A.- INMEDIATA, Es la finalidad actual y es dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez limitan la explotación de que son víctimas, además les ofrezca un vivir que eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos inherentes, jornadas reducidas y salarios suficientes que les permita la subsistencia familiar.

¹ GARCIA MAYNEZ EDUARDO, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO 2ª. ed. Ed. Porrúa, P.152

² BORELL NAVARRO MIGUEL. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO, 3ª ed. Ed. Porrúa. P.20

³ DE LA CUEVA MARIO, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 4ª ed. Ed. Porrúa P. 55

B.- MEDIATA, Esta finalidad se basa en la búsqueda de un mañana próximo, en el cual se concretice un régimen social y económico más justo.

Por lo tanto, para que éstas finalidades se puedan realizar, es necesaria la participación activa del hombre en la sociedad, a efecto de influir en la legislación, los legisladores y los jueces de las juntas de conciliación y arbitraje.

Así mismo, la disciplina jurídica que nos ocupa, ha sido objeto de un gran cúmulo de definiciones, así como de múltiples y diversas denominaciones, según el tiempo y el espacio de su aplicación; por lo que ha sido conocida como: Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho de Clases, Derecho del proletariado, y actualmente Derecho del Trabajo.

Por lo que compete a nuestra forma de ver el alcance jurídico, de acuerdo a nuestra época, consideramos la denominación más adecuada; EL DERECHO DEL TRABAJO, porque en virtud de ella, abarca fundamentalmente la relación jurídica del trabajo, los sujetos que intervienen en ésta relación, y fines; que son constitutivos de los objetivos de ésta rama del derecho.

Por lo expuesto con antelación, el derecho del trabajo debe contribuir fundamentalmente a atender y mediar; no sólo a legislar los requerimientos esenciales de la mayoría social, en virtud de que en nuestra sociedad actual, los trabajadores constituyen la GRAN MAYORÍA SOCIAL, fenómeno que es una realidad en nuestro país.

1.2 . ORÍGEN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El saber los precedentes y por supuesto el origen del Derecho del Trabajo, nos da el punto de partida para poder entender y así explicar las causas que llevaron a la transformación política, social y económica del país, y además las doctrinas y ordenamientos jurídicos que transformó el derecho del trabajo para poder surgir, por lo que mencionaremos cronológicamente los puntos trascendentales en la historia del derecho del trabajo.

El primer documento importante sobre el derecho del trabajo, se encuentra en el Código de HAMURABI, rey de Babilonia, que data desde hace más de dos mil años Antes de Cristo, donde se reglamentaban, aunque en forma anárquica, algunos aspectos del trabajo, tales como el salario mínimo, el aprendizaje y la forma de ejecutar algunas labores; en sí solamente determinaban los salarios de los ladrilleros, marineros y pastores.

El pueblo Israelita consagró en la Biblia, libros como en el Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, mediante las cuales ya se contempla el pago del salario oportunamente, así como el descanso hebdomadario, y los descansos de las festividades religiosas.

En la época colonial se entabló una pugna ideológica, entre la ambición del oro de la que eran víctimas los conquistadores, y las virtudes cristianas que era

defendida por los misioneros; por lo que se origina las llamadas LEYES DE INDIAS, que se considera como el origen del derecho del trabajo; pero en cambio para los misioneros representó una victoria sobre los conquistadores. En las LEYES DE INDIAS, la corona de España, crea el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, ya que éstas leyes, cuya inspiración se encontraban en el pensamiento de la Reyna Isabel Católica, mismas que estuvieron destinadas a proteger a los llamados Indios Americanos, impidiendo de ésta forma la explotación despiadada de la que eran objeto los indios americanos, por los encomenderos conquistadores.

En éstas LEYES DE INDIAS, se reconoció a los indios su categoría inherentes de seres humanos, ya que era considerada como raza vencida y carente de todo tipo de derechos, por tal razón era explotada sin misericordia por los conquistadores, por lo que éstas leyes procuraron dar al indígena trabajador una mejoría en cuanto a su nivel de vida. Estas leyes constan de 9 libros, los cuales están subdivididos en títulos, y es específicamente en el libro IV, que está dedicado a los problemas que existían en relación con el indígena trabajador, se mencionaba el tributo, un salario mínimo que debería de recibir el indio, la prohibición de tiendas de raya, así como también señalaba la jornada máxima de trabajo, que debería ser de 8 horas diarias, de igual manera ya se contemplaba la protección a la mujer indígena trabajadora.

Posteriormente en la Ley del 8 de Junio de 1813, se autorizó a todos los hombres avecindados en las ciudades del reino a establecer libremente las

fábricas y dedicarse a los oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de licencia a ingresar a una agrupación de su mismo ramo.

En 1813 cuando el generalísimo, Don José Ma. Morelos y Pavón, se reúne en la Ciudad de Chilpancingo, Guerrero, en el congreso de ANÁHUAC, donde presentó su obra “SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN MEXICANA”, donde expresó en su artículo 38:

“Que ningún género de cultura, industria de comercio puede ser prohibida a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.

Esta obra de Don José Ma. Morelos y Pavón, es uno de los documentos jurídicos más nítidos e importantes en su tiempo, y que tendría gran trascendencia hasta nuestro días; pues contenía un profundo sentido individualista y liberal, pues éste documento ya contenía declaraciones de derechos laborales tales como:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento.”

Ahora bien, pasando a otra época, y concretamente en la Constitución de 1857, donde se trata de dignificar al trabajador, misma que declaraba que la prestación de servicios no podía ser igual al contrato de arrendamiento, por que no es, ni podría ser tratado como un objeto ó animal; no obstante ésta declaración, la condición de los trabajadores no tuvo mejora alguna de trascendental importancia durante éstos años.

México a principios del siglo XIX se mostró como un Estado influenciado de una burguesía eminentemente agraria, por lo que se puede afirmar que fué uno de los motivos para dar origen a los movimientos de protesta por parte de los obreros, tales como las huelgas, entonces prohibidas, en virtud de que se consideraban como movimientos políticos tendientes a derrocar al gobierno de la Nación, por así mencionar algunas como la de Río Blanco, Cananea y Santa Rosa, pues la inquietud social y política creció a partir de 1900 hasta llegar a un punto incontenible, que se manifiesta en 1906, año que fué testigo de los grandes episodios de nuestra lucha de clases.

Es en el mes de Junio del mencionado año, en que los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos, aunque el Gobernador de Sonora, Isábal, temiendo que dicho movimiento se volviera de índole político, mandó oprimirlo con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

El 1º. De Julio del mismo año, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; ya que en él se encuentran delineados claramente, algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo, así como

que hubiera mayorías de trabajadores mexicanos en todas las empresas, e igualdad de salario para los nacionales y extranjeros; prohibición de trabajar a los menores de 14 años, establece una jornada máxima de 8 horas diarias; fijación de los salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, pago del salario en efectivo, prohibición de los descuentos y multas, prohibición de las tiendas de raya.

En el mes de Noviembre, se iniciaron las escaramuzas en la industria Textil, los empresarios de Puebla, impusieron un reglamento de fábrica que pasaba por alto y destruía la libertad y la dignidad de los hombres trabajadores.

El 15 de Julio de 1914, el General Huerta, abandonó el poder cediendo el inminente triunfo a la Revolución; los jefes de las tropas constitucionalistas, iniciaron la creación del Derecho del Trabajo, y siendo a fines del año de 1916, se hace el conocimiento de los derechos de la clase trabajadora, con la creación del artículo 123 de la constitución que entró en vigor en el año de 1917, cuando ya en forma significativa se establecen reconocimientos y protección del trabajador.

De ésta manera nació nuestra declaración de derechos sociales, fuente del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre víctima de injusticias y sobreexplotación; surge como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, así como una nueva idea de la justicia, distinta y totalmente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

Ahora bien, en el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría e inalcanzable, y se convierte en las manifestaciones de las necesidades y de los anhelos de los hombres que dan su energía de trabajo al interminable mundo de la economía.

El Derecho Laboral en México, su origen se remonta a las LEYES DE INDIAS, también tuvo gran influencia la inconformidad de las colonias de España; que motivó a los levantamientos por la desmesurada explotación y condiciones infrahumanas a que eran sometidos sus encomendados, y fue hasta llegar a los sentimientos de la nación que escribió el generalísimo Don José María Morelos y Pavón; por lo que hemos manifestado con anterioridad, vemos que nuestro país se desarrolló en luchas internas para defenderse de una opresión laboral que duró muchos años, misma que fué una de las ideas de libertad que motivaron el movimiento revolucionario, hasta llegar a nuestros días.

1.2.1. DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

De una manera cronológica, haremos mención del desarrollo del Derecho del Trabajo en México, siendo ésta como sigue:

1.- El Derecho del Trabajo en México tuvo su origen en la época colonial con las llamadas LEYES DE INDIAS, las cuales se preocuparon por los indígenas específicamente trabajadores, así como por su nivel de vida, en las mencionadas

LEYES, establecía disposiciones como la prohibición de tiendas de rayas, el pago del salario mínimo y en efectivo.

2.- En 1857; la Constitución de éste año, establece la libertad de industria y trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que provoca un retraso en el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha, por lo que transcurre el tiempo sin tener trascendencia el Derecho Laboral.

3.- En 1904 y 1906, en la Revolución Constitucionalista, que encabezó don VENUSTIANO CARRANZA, donde se puede afirmar que es donde se colocó la primera piedra en la constitución del derecho del trabajo en México; en 1906 en el Estado de Sonora, se promulgó la primera Ley del Trabajo en nuestro país.

4.- En 1914 y 1915 se dictaron en materia del trabajo, trascendentales leyes en relación a: Salarios, accidentes de trabajo, jornada de trabajo en los estados de VERACRUZ, NUEVO LEÓN, YUCATÁN Y JALISCO.

5.- Fué hasta la Constitución de 1917, cuando de una manera formal se inicia la legislación del trabajo en México; en la asamblea constituyente es donde nace el artículo 123, que tiene como objetivo la protección de los trabajadores.

6.- En 1931, se promulga la primera LEY FEDERAL DEL TRABAJO, esto es, se federalizan todas las leyes locales y estatales que hasta entonces existían.

7.- En 1962, año en que marca una etapa trascendente en la legislación laboral, ya que se realizan grandes reformas y adiciones al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo.

8.-El 1º de Mayo de 1970, entra en vigor la vigente y ya no tan nueva Ley Federal del Trabajo, que abroga a la de 1931, ya que la nueva ley expresa una idea nueva del derecho del trabajo que tiene dos concepciones:

a).- Descansa en la tesis del artículo 123 Constitucional, que contiene la declaración de derechos sociales de los trabajadores, constituyen la decisión ó principio jurídico fundamentalmente nuevo, adoptado por la Asamblea constituyente de Querétaro.

b).- Y como consecuencia directa la declaración y autonomía del Derecho del Trabajo.

9.- El 1º de Mayo de 1980, se promulgaron todas las importantes modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

1.1.1. AUTONOMÍA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En relación a lo que la autonomía del derecho del trabajo se refiere, surgen múltiples controversias doctrinales, pero ahora es un hecho y una realidad, que la

mayoría de los estudiosos de ésta materia unifican sus criterios aceptando la AUTONOMÍA DEL DERECHO LABORAL, en México.

La rama jurídica que nos ocupa, tiene un contenido diferente, especial, y hasta contrapuesto a otras disciplinas jurídicas y no se podrá determinar a ciencia cierta a que rama pertenece; su origen, fuentes y fundamentos, son tan diferentes a las otras ramas jurídicas, que hacen imposible cualquier acción tendiente a su unificación, por lo que se considera que el Derecho del Trabajo, es tendiente a compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad material ó económica del trabajador, con su dogma socializador, es radicalmente distinto e inasimilable a cualquier otra de las fuentes clásicas del derecho tradicional.

Por lo que podemos concluir, que el Derecho del Trabajo en México es una ciencia autónoma, que responde a una inspiración solidaria, ideológica y social, cuyo fin primordial de ésta ciencia es la Justicia Social, a diferencia de las demás; y no obstante su autonomía del Derecho del Trabajo, se vincula con otras ramas jurídicas como:

a) La Constitución, nuestra carta magna de la cual deriva la disciplina jurídica objeto de nuestro estudio, pues tiene su origen específicamente en su artículo 123.

b) El Derecho Civil, de observancia supletoria.

c) El Derecho Mercantil, en cuanto a diversas instituciones y figuras

jurídicas se refiere, como tal es el objeto de “Empresa, Empresario”.

d) El Derecho Procesal Civil, que se aplica supletoriamente al proceso laboral.

e) Derecho Internacional Privado, en cuanto a los derechos laborales de los mexicanos que trabajan en el extranjero, y de los extranjeros que laboran en territorio nacional; de acuerdo al principio de reciprocidad internacional de aplicación de sus normas, siempre que México tenga tal reciprocidad con otras naciones.

f) Derecho Penal, que sanciona en forma expresa las violaciones y omisiones a determinadas normas, tales como pagar un salario menor al mínimo general, y lo que se establece de los delitos laborales.

g) Derecho de Seguridad Social.

h) Las Ciencias Sociales y Económicas, que en forma directa no pueden escindirse del Derecho Laboral, en virtud a la situación social y económica del lugar donde rige y se aplica.

i) Ciencia Médica, en todo lo referente a la salud de los trabajadores, las condiciones de higiene de los centros de trabajo y prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.

CAPÍTULO SEGUNDO.

LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.

2.1.- CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN.

CONCILIACIÓN.- Avenencia de las partes en un acto judicial previo a la iniciación de un pleito, el acto de conciliación que también es denominado como juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar”¹

“CONCILIACIÓN.- Del Latín conciliatoria, femenino, acción y efecto de conciliar, semejanza ó conveniencia de una cosa con otra, favor ó protección que uno se granjea, derecho de audiencia previo a todo juicio civil, laboral ó de injurias, momento en que la autoridad procura avenir a las partes, con el fin de entrar el proceso.”²

¹ CABANELLAS DE LA TORRE GUILLERMO, DIRECTORIO JURÍDICO ELEMENTAL, Ed Helenista, México 1988, P 61.

² PALOMARES DE MIGUEL JUAN, DICCIONARIO PARA JURISTAS, Ed. Mayo, México 1981, P. 287.

ANTOKILETZ: La conciliación tiene por objeto procurar un avenimiento directo entre las partes en conflicto mediante los buenos oficios ó de la mediación de la autoridad competente ó de un organismo al efecto creado.

CALAMANDREI: La conciliación en el derecho procesal italiano, ayuda a la ley para que las partes encuentren entre sí mismas su derecho. Es la actividad que sirve para ayudar a los particulares a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas.

CHIOVENDA: El Estado se reserva para sí, el derecho autocompositivo, porque cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, tanto mayor será la posibilidad de que se logre.

C. DE FRUMON DE BONAILLE: La conciliación es el hecho por el que los interesados disertan libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo.

ESTAFORINNI: El derecho procesal ha reconocido desde el primer momento las ventajas que ofrecen las soluciones conciliatorias, siendo oportuno que en ellas se inspiraron los Conseils Prud Humees, primera magistratura del trabajo.

GOLDSMITH: La conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte del procedimiento contencioso.

HERNAIZ MARQUEZ: En la conciliación, confiadas ambas partes en la imparcialidad del juzgador y respaldados por su autoridad, pueden iniciarse fórmulas de arreglo que siempre han de hacer terminar la divergencia entre el actor y el demandado, de una manera menos violenta y cruda que la sentencia impusiere en su día.

JOHANNES SEHREGLE: La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras de estimular a las partes interesadas para que negocien ó continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones ó concesiones hasta que puedan converger una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

M. DE LA PLAZA: dice que la conciliación, fundamentalmente tiende a evitar el pleito y, por éste motivo, se le concibe como un medio que en algunos juicios se acepta a que se promueva sin haberse celebrado y den en que todos pueden proceder a su imitación.

PODETTI: La conciliación es la esencia misma de la justicia del trabajo.

TRUEBA URBINA: La conciliación es sólo un procedimiento de avenio.

RAFAEL CAIDERA: Sostiene Que la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se realiza generalmente entre personas ú organismos, ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Es una practica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar una transacción amistosa ó a una solución adoptada de común acuerdo.

El jurista MONTENEGRO BACA, establece que los requisitos de la conciliación son los siguientes:

- a).- La tentativa de la obligación debe ser obligatoria.
- b).- La tentativa de la conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación.
- c).- La conciliación debe ser intentada en cualquier otro estado de la litis.
- d).- Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e).- Debe ser celebrada ante autoridad competente.
- f).- La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.³

³ BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México 1994, P. 68.

ALFONSO GARCÍA: Establece la conciliación como sigue:

1.- Toda conciliación presume la existencia de un conflicto real ó aparente.

2.- La intervención de las partes en el conflicto, es decisiva, en la conciliación en cuanto a que ellas corresponde aceptar o no la solución y, por consiguiente, de manera muy directa, decidir la cuestión.

3.- El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y que ponga fin a sus diferencias, pero su aportación puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y, en consecuencia no se concilian.

4.- En la conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones, en ello no juegan elementos jurídicos sino criterios de mutua concesión.

5.- La conciliación persigue llegar a un acuerdo, de otra manera no tendría significado.

Los elementos básicos en la conciliación dentro del campo del Derecho son:

A.- Que exista conflicto de intereses.

B.- Que haya interés de las partes en solucionar el conflicto.

C.- Que se dé la solución por medios amistosos y fundamentados.

D.- Que exista la intervención de un tercero para sancionar y aprobar lo pactado entre las partes.⁴

La conciliación es quizá la parte más importante que contempla nuestro derecho procesal laboral.

2.2. TIPOS DE CONCILIACIÓN.

Podemos hacer una clasificación de la función conciliatoria desde dos aspectos, los cuales se interrelacionan entre sí, en la forma siguiente:

1.- POR SU NATURALEZA PROCESAL.

a).- Obligatoria.

Por su naturaleza procesal, la conciliación obligatoria, procede en todos los conflictos laborales, ya sean colectivos ó individuales, ésta forma parte integral del procedimiento.

2.- ATENDIENDO A LAS AUTORIDADES QUE INTERVIENEN.

a) Jurisdiccional.

Atendiendo a las autoridades que intervienen, la conciliación jurisdiccional, es la que llevan a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, teniendo carácter

⁴ CAVAZOS FLORES BALTASAR, CAVAZOS CHENA HUMBERTO, CAVAZOS CHENA J. CARLOS, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, Ed. Trillas, México 1995, P. 461.

obligatorio, ya que éstas tienen la facultad de aplicar medidas de apremio, con el fin de hacer comparecer a las partes a la audiencia de conciliación.

b) Administrativa.

La conciliación administrativa, es realizada directamente por dependencias de carácter administrativo, tal es el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia federal, y en materia local por las distintas direcciones y departamentos de trabajo en las entidades federativas.

LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA.

La conciliación obligatoria se encuentra prevista por la Ley federal del Trabajo considerándose como se ha dicho, como una fase pre- judicial, pero forma parte integral del proceso laboral.

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia ó inexistencia, justificación ó injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

De éste artículo se desprende que se impone la conciliación previa al juicio, en éste caso en el procedimiento de huelga, así como también se impone en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica en el artículo 876 del ordenamiento legal invocado, establece:

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la junta.

II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes.

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto.

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes.

VI.- De no haber concurrido las partes a la audiencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo.⁵

CONCILIACIÓN VOLUNTARIA.

Toma su carácter de potestad de las partes para concurrir a no celebrar pláticas conciliatorias, cuando ésta tiene conocimiento de que existe un conflicto de carácter laboral.

La conciliación voluntaria según la Ley Federal del Trabajo, no puede considerarse como una fase del proceso laboral, sino como procedimiento administrativo de carácter especial.

⁵ CAVAZOS. Op. Cit. Supra (7) P. 461.

NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN.

El acto de la conciliación, es verdad que supone contienda de partes, pero está cerca de la jurisdicción voluntaria ó vía de autorización, ya que es necesaria la intervención del órgano jurisdiccional para que apruebe, sancione y autorice el convenio entre las partes. En éstos casos es la voluntad misma de las partes la que pone al tribunal el material necesario para que juzgue sobre su legalidad y su aprobación.

2.3. EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN.

La misión del conciliador, por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir, la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y aún sufre injusticias, en armonía con la normatividad jurídica; la opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, no posee fuerza obligatoria; es la opinión de un juez al que se supone sabio y justo, misma que es formada con base a su experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una larga serie de controversias semejantes, un punto intermedio, mas ó menos inclinado de uno u otro lado, de acuerdo con los datos y exposiciones que se le presenten.

Nuestra Constitución y la ley, reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido, para poner fin a los conflictos, esto es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes, y colocó un seguro; el conciliador, comisionado para vigilar el respeto de la justicia.

Al respecto de lo mencionado; hay una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es un modelo de precisión, del 25 de Noviembre de 1936, toca 2206/36/2ª, Cía. Minera don Carlos S.A. que dice “El quejoso confunde la transacción de Derecho Civil con la conciliación consignada en el artículo 123, aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no sólo está facultado, sino obligado, ha hacer ver las partes hasta donde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos de los derechos del trabajo, el error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales del trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por el contrario, su función es activa y consiste a la vez que en ayuda a las partes a la transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por éste medio la controversia, en impedir que se excedan en sus facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la ley.

De acuerdo con nuestra legislación laboral, el procedimiento conciliatorio se lleva a cabo mediante las Juntas Locales ó Federales de Conciliación y las Federales ó Locales de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo al artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos,

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, Fracción IV;

III.- Las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen su origen en la fracción XX del artículo 123 Constitucional en su apartado A, que igualmente dio vida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para favorecer a los trabajadores para que éstos presenten sus demandas y quejas en los lugares donde laboren y en donde no haya Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, (para favorecer a los trabajadores) se establecieron Juntas de Conciliación. La instancia conciliatoria de éstas Juntas es potestativa y debe tramitarse conforme a lo señalado por los artículos 865 a 869 de la Ley Federal del Trabajo, pero la función jurisdiccional que el ordenamiento legal mencionado les encomienda a las Juntas Federales de Conciliación, en el caso de la fracción II del artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo, se debe tramitar dicho conflicto conforme a los procedimientos especiales establecidos en los artículos 892 a 899 del ordenamiento legal en citado.

“Las Juntas Federales de Conciliación permanente se integran con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patronos, designados de conformidad con la

convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría, sólo a falta de trabajadores sindicalizados, la elección se hará por los trabajadores libres. Las Juntas Federales de Conciliación accidentales, se integran y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título catorce de la propia Ley Federal del Trabajo.”⁶

2.4.- DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El vocablo arbitraje en su significado gramatical significa juzgador.

El árbitro es la persona escogida por un tribunal para decidir una diferencia; ahora bien, aplicado lo anterior a una función jurisdiccional de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, cabe mencionar que:

Árbitro es el titular ocasional de una función pública “La Jurisdiccional” y en cumplimiento de ella, no ejerce autoridad de distinta naturaleza de la que corresponde, en sus casos al jurado, al vocal, al patrón u obreros de un tribunal del trabajo, ó a un tribunal de menores.

Otras diferencias que podemos señalar:

I.- La conciliación es como el fin de dar por terminado el juicio, sin someterse a la decisión de un tercero.

⁶ DE BUEN LOZANO NESTOR, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México, 1997, P. 65

II.- En la conciliación se interviene por la autoridad como órgano mediador, para solución práctica de un conflicto.

III.- La conciliación es con el fin de avenir las diferencias de las partes tratando de solucionarlas amistosamente.

IV.- En la conciliación intervienen única y exclusivamente el actor (Trabajador), el patrón sea como persona física ó moral por conducto de su representante legal, y una persona por el gobierno, como armonizador entre ambos.

a).- En el arbitraje las partes tienen la obligación de proporcionar al juez ó arbitro, todos los elementos de convicción y emitir una sentencia unavez cumplidos los requisitos.

b).- El arbitraje es el procedimiento jurídico donde se les aplica las normas del procedimiento, aportando las partes elementos necesarios y obtener una resolución favorable ó desfavorable.

MARCO CONSTITUCIONAL DE LA FUNCIÓN CONCILIATORIA.

En la Constitución Política de México de 1917, en su fracción XX del artículo 123 estableció como órgano del Estado, al cual le toca impartir justicia en el territorio laboral ó del trabajo, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Del mismo nombre podemos desprender que en la misma resolución de los problemas individuales y colectivos y económicos se desarrolla un procedimiento en dos etapas: de conciliación la primera, y de arbitraje la segunda.

Al referir la conciliación como primera parte del proceso, podemos apreciarla desde dos perspectivas:

- a) DE LAS PARTES; donde el objeto de la conciliación es ayudar a éstas a dirimir sus controversias.
- b) DEL CONCILIADOR; Es la actividad que se realiza para ayudar a las partes contrarias a encontrar el derecho que regula y que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del artículo 123 Constitucional, establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, y de Educación Pública,

III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus direcciones ó departamentos del trabajo,

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo,

V.- Al Servicio Nacional de empleo, capacitación y adiestramiento,

VI.- A la Inspección del Trabajo,

VII.- A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas,

VIII.- A la comisión Nacional de los salarios mínimos,

IX.- A las Juntas federales y locales de conciliación,

X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje,

XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje,

XII.- Al Jurado de Responsabilidades.

Existen normas de tipo federal y local, en materia del derecho del trabajo, sólo hay una ley que es tanto federal como local.

La fracción XXXI, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que: La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones; pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a..., posteriormente enuncia la enumeración de ramas industriales que competen al rubro federal como lo es la Industria textil, eléctrica, minera, azucarera, metalúrgica y siderúrgica, cementera, entre otras, y por la manera en

que está redactada la fracción enunciada en supralíneas, se considera que por exclusión las no enunciadas, compete conocer a las Autoridades Locales; de tal manera que a ésta multicitada fracción XXXI, ha sido objeto de aumentar su competencia, en virtud de la adición de ramas Industriales y que deberán conocer autoridades federales, consecuentemente con esto se hace mucho más extensa la competencia federal que la local.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, indica las autoridades que en materia del trabajo que existen, las cuales son federales y locales; Locales serán las autoridades de las Entidades Federativas y sus direcciones ó departamentos del trabajo, la Procuraduría (local) de la Defensa del Trabajo, la Inspección (local) del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y el Jurado (Local) de responsabilidades.

2.5.- CONCEPTOS DE ARBITRAJE:

El arbitraje se define: “Como la acción ó facultad de arbitrar, y el juicio arbitral, toma decisión dictada por un tercero con anterioridad a ello, en una cuestión ó en un asunto”.⁷

ESCRICHE.- Acción ó facultad de arbitrar.

⁷ CABANELLAS, Op. Cit. Supra (4) P.16

TISSER.- Ha escrito que el arbitraje es una forma primitiva de la justicia, una etapa inferior que no se devuelve más que cuando la Justicia del Estado funciona mal, es muy lenta y costosa.

MATTIROLO.- Manifiesta que el arbitraje es la forma más antigua y natural de los juicios civiles, y que su oportunidad evidencia tanto mejor cuanto más falta y escasean las garantías de la administración de la justicia ejercitada por los magistrados instituidos por el Estado.

PROCEDIMIENTOS DE ARBITRAJE.

Dependiendo de la naturaleza del negocio y de la cuantía, el procedimiento subsiguiente será el ordinario ó el especial laboral.

El arbitraje es el titular ocasional de una función pública jurisdiccional y en cumplimiento a ello, no ejerce actividad de distinta naturaleza de la que corresponde en sus casos, al jurado vocal patrón u obrero de un tribunal del trabajo, ó de un tribunal tutelar de menores.

2.6.- CLASES DE ARBITRAJE.

En México a raíz del gran número de huelgas estalladas, en 1920, la legislación laboral hace frente al arbitraje obligatorio potestativo, a favor de la clase trabajadora.

El Arbitraje potestativo, consiste en que, en caso de una huelga estallada, solo los trabajadores tienen derecho a pedir a la autoridad que juzgue ó se resuelva sobre la procedencia ó legalidades de su petición, pero si ellas no lo hacen, la autoridad no puede intervenir ni aún a petición del patrón y la huelga se prolongará por tiempo indefinido.

El Arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mismas la solución de su conflicto, recurrir a un arbitro que bien puede ser privado ó público para que resuelva la controversia.

El Arbitraje obligatorio, puede derivarse de la voluntad expresa, que las partes manifiestan en un Contrato-Ley; por lo que podemos deducir, que el arbitraje obligatorio, es en virtud a la voluntad de los sindicatos, en razón a que protegen los intereses colectivos de los trabajadores, y se conceptúa como al convenio celebrado entre uno ó varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, ó uno ó varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una ó varias zonas económicas que abarquen una ó mas de dichas entidades, ó en todo el territorio nacional.

“ARBITRAJE MIXTO.- El arbitraje en materia laboral podría ser de dos formas a saber:

- 1.- Potestativo para dos partes.
- 2.- Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.
- 3.- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes.
- 4.- Obligatorio para ambas partes por ministerio de Ley.”⁸

El arbitraje es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver los conflictos de intereses sometido por los interesados; originando ésta actividad.

2.7.- EFECTOS DEL ARBITRAJE.

Entratándose de materia del trabajo que se regula en nuestro País, para conocer y aplicar el arbitraje, funcionan las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, además de que ésta función puede ser realizada excepcionalmente por las Juntas Federales ó Locales de Conciliación y Arbitraje.

El efecto medular del arbitraje, es resolver y poner fin al conflicto laboral planteado, mediante una resolución, que en la materia que nos ocupa recibe el nombre de LAUDO, que desde luego, tiene fuerza obligatoria para las partes, que al igual que la SENTENCIA en materia civil y penal; es susceptible de aplicar en una manera coercitiva el cumplimiento a la parte que fue condenada en el conflicto.

⁸ CAVAZOS FLORES BALTAZAR, LECCIONES DE DERCHO LABORAL, Ed. Trillas, PP. 357-360.

Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y solución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre trabajadores ó solo entre patrones derivados de las relaciones de trabajo ó de hechos íntimamente relacionados con ellos, a excepción de lo que señala la fracción IV del Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo.

La junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores ó del trabajo; y de los patrones ó representantes del capital, designados por ramas de la industria ó de las actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La junta funcionará en pleno ó en juntas especiales, de conformidad con las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El pleno se integrará con el Presidente de la Junta, el Secretario General, y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Cuando un conflicto afecte a dos ó mas ramas de la industria ó de las actividades representadas en la junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes del trabajo y del capital.

Las Juntas Especiales se integrarán:

a).- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, ó con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos, y

b).- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

El LAUDO pone fin al conflicto planteado, resolviendo ya sea, absolviendo ó condenando al demandado; es el fin del arbitraje, después de agotadas todas las etapas procesales del juicio laboral, y una vez desahogadas y valuadas las pruebas, formulados los alegatos de las partes y certificadas ante el Secretario General; el Secretario Auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, para que dentro del término de diez días siguientes, formularán por escrito el proyecto de laudo que deberá contener:

a).- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y dado el caso, de la reconvenición y su contestación si se plantea en el desarrollo del juicio.

b).- Señalar los hechos controvertidos.

c).- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas; así como su apreciación en conciencia, debiendo señalar los hechos que deban considerarse probados.

d).- Las consideraciones fundadas y motivadas que deriven, en su caso de lo alegado y probado, y

e).- Los Puntos resolutivos.

Una vez elaborado el proyecto de laudo, con los requisitos antes señalados, es sometido a votación y aprobación del pleno, y una vez aprobado se eleva a la categoría de Laudo, siendo cosa juzgada, causando estado si no es recurrida en los términos de Ley; y deberá ser firmado por los integrantes del pleno.

Acerca de tan especial naturaleza y características particulares de éstas normas del derecho del trabajo, el procedimiento de la Conciliación y Arbitraje en menester mencionar la máxima del Derecho Romano que decía: "LITES QUANTUM FIERI POSSIT ABREVIANDAE SUNT": (Los pleitos se deben evitar todo lo posible; si no serán abreviados).

CAPÍTULO TERCERO.

DERECHO PROCESAL.

3.1. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL.

La teoría general del proceso, es la parte de la ciencia del derecho procesal que se ocupa del estudio de los conceptos, principios e instituciones que son comunes a las diversas disciplinas procesales especiales.¹

Se define el derecho procesal, como un conjunto de normas del derecho positivo, relativos a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a su ejercicio.

¹ OVALLE FABELA JOSE. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 4ª. ed. Ed. Oxford. México. 2001.P.52

El Derecho Procesal, es el conjunto de normas que regulan el proceso, por lo tanto, podría concebirse, como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado; si tratáramos de darle una ubicación en el contexto de las ramas jurídicas, tendremos por conclusión, que forma parte de las disciplinas pertenecientes al derecho público, por que regula una de las actividades públicas del Estado; como ya se menciona la actividad jurisdiccional.

Por lo que, a través de éstas funciones, se conciben los conceptos fundamentales de ésta disciplina como lo son: La Acción, La Jurisdicción, El Proceso, la participación de las partes, así como la intervención del órgano jurisdiccional representada por el juzgador, sus auxiliares y los terceros en el proceso.

3.2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

En atención a la aportación jurídica del maestro italiano PIERRO CALAMANDREI, en razón a los conceptos fundamentales del proceso, diremos que éstos son: LA JURISDICCIÓN, EL PROCESO Y LA ACCIÓN.

3.2.1. LA ACCIÓN.

Debido Al gran cúmulo de teorías que tratan y estudian la acción, haremos referencia a tal concepto, diciendo que la acción es un derecho público subjetivo derivado de los preceptos constitucionales que prohíben la autodefensa, crean los

órganos específicos encargados de ejercer la función jurisdiccional y tratan los lineamientos generales del proceso ó procesos.²

Por lo que podremos conceptualizar también por acción: El derecho, la potestad ó actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.³

De tal manera, que en virtud del cúmulo de definiciones relativas a la acción, podremos considerar que la función medular de ésta es “provocar la función jurisdiccional del Estado”.

3.2.2. LA JURISDICCIÓN.

En términos generales, se entiende por jurisdicción, el poder que se le atribuye al Estado para impartir justicia, y que normalmente se ejerce a través del poder judicial, lo que se traduce como la aplicación de la norma general al caso concreto para resolver controversias que se susciten dentro de la colectividad a través de la sentencia.

Es decir, que la jurisdicción es la actividad ejercida por una serie de actos encaminados a conocer y resolver las controversias mediante la aplicación de la norma general al caso concreto, para así resolverlo ó dirimirlo.

² PINA RAFAEL Y PINA VARA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. 16ª. ed. Ed. Porrúa. México 1989. P.21

³ GOMEZ LARA CIPRIANO. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 8ª. ed. Ed. Harla. México.1990. P.118.

3.2.3. LA COMPETENCIA.

CHIVENDA, en relación a la competencia, establece que es: “El conjunto de las causas en que con arreglo a la ley, puede un juez ejercer su jurisdicción, y la facultad de ejercerla dentro de los límites en que le esté atribuida.”⁴

También se entiende por competencia como la potestad de un órgano de jurisdicción para ejercerla en un caso concreto.⁵

Podemos considerar que la competencia es la esfera, el ámbito ó el lugar dentro del cual puede la autoridad jurisdiccional desempeñar sus funciones y atribuciones otorgadas por el Estado.

Ahora bien, de lo anteriormente mencionado, y aplicado a nuestro derecho positivo, podemos decir que la competencia se clasifica en razón a la competencia territorial, competencia por materia, competencia por cuantía.

3.2.4. EL PROCESO.

⁴ PALLARES EDUARDO. Diccionario de derecho procesal civil 23ª. ed. Ed. Porrúa. México 1997. P.162

⁵ PINA. Op. Cit. Supra (13) P. 165.

Ya en la practica, es muy común que se lleguen a confundir los términos de Proceso, Procedimiento, Juicio y Litigio; por lo que al respecto, trataremos de dar la diferencia existente entre cada uno.

CARNELUTTI, establecía que el proceso es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio; por lo que “El procedimiento es el orden y la sucesión para su realización”, y para el litigio, “Es el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro”, y por lo que al juicio se refiere “El juicio es la controversia y descisión legítima de una causa ante y por el Juez competente”⁶.

La naturaleza jurídica del proceso, entendido como una relación, que significa un vínculo jurídico que se establece entre el Juez, el Actor y el Demandado, por lo que en virtud a ésta relación jurídica, es calificada ó conocida como trilateral, ello en función al vínculo que se establece entre los tres sujetos, además de contar con las siguientes características como son: Autónoma, de Derecho Público, Compleja, Dinámica ó Progresiva, Unitaria y con objeto propio.

Por lo que podemos apreciar, que el proceso se constituye por una serie de actos jurídicamente regulados, que son ejecutados por los sujetos procesales para solucionar el litigio mediante la aplicación de la ley general al caso concreto que se controvierte ó controvertido.

⁶ OVALLE. Op. Cit. Supra (12) P.181

Se dice que el proceso es una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

Ahora bien, el vocablo proceso jurídico, se refiere a la serie de actos concatenados entre sí y ejercitados tanto por las partes, como por el órgano jurisdiccional, con el fin de resolver determinada controversia.

El objeto del proceso, es el litigio planteado por las partes, por lo que se constituye tanto por la reclamación ó pretensión formulada por la parte actora ó accionadora, como por la defensa ó excepción hecha valer por la parte demandada ó inculpada.

Por lo tanto, y refiriéndonos al proceso, diremos que es un conjunto de actos ordenados y concatenados entre sí, que tienen por finalidad aplicar la norma general al caso concreto para resolver las controversias a través de una sentencia.

3.3. LOS SUJETOS EN EL PROCESO.

Los Sujetos procesales, son las personas susceptibles de derechos y obligaciones que intervienen en el desarrollo del proceso, donde se define su carácter, sus facultades y obligaciones con que comparecen ó concurren en el proceso.

Los sujetos que son esenciales y escindibles en toda relación jurídica procesal son:

A) PARTE ACTORA, la parte que reclama una pretensión a través de la acción.

B) PARTE DEMANDADA, la parte a quien se le reclama la pretensión, y opone sus excepciones y defensas a las acciones del actor.

C) EL JUZGADOR, es quien conoce y resuelve la litis surgida entre la pretensión del actor y las excepciones y defensas del demandado.

De ésta manera, tenemos que los sujetos del proceso, son las personas jurídicas, que configuran en la relación procesal y que básicamente son: el Actor, el Demandado y el Juzgador; que en virtud a lo anterior, es menester señalar que además de ellos, existen otras personas consideradas como sujetos del proceso, ya que intervienen ya sea en forma directa ó indirecta en el desarrollo del mismo, desempeñando un papel secundario, y éstos son: los auxiliares del juzgador como los secretarios, peritos, testigos; en materia laboral, los secretarios auxiliares son considerados como representantes directos del juzgador, ello en virtud de son los que conocen de los conflictos de naturaleza laboral en representación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3.3.1. LAS PARTES.

Las partes son los sujetos que reclaman una decisión jurisdiccional respecto a la pretensión que en el proceso se debate.

La expresión parte, es un vocablo de origen latino “Pars, Partis”, y que gramaticalmente significa como la porción de un todo.⁷

El aludir a la expresión parte, no es exclusivo de la ciencia procesal, es una noción genérica de partes, para hacer referencia a uno ó alguno de los elementos de un todo, pero al referirnos al campo general del derecho, se alude a los sujetos, que como ya hemos mencionado, pueden ser titulares de un derecho ó una obligación; pero entratándose de la ciencia procesal, el vocablo parte, se refiere exclusivamente a los sujetos interesados substancialmente en el proceso, de manera que las partes medulares en todo proceso son el Actor y el Demandado.

En el ámbito procesal, se considera parte a cualquier persona que reclame para sí ó para otra, ó que esté en posibilidad de reclamar una decisión jurisdiccional respecto de la pretensión que en el proceso se debata.

Para poder ser parte además de la personalidad jurídica, es necesario contar con la capacidad de ejercicio.

⁷ ARELLANO GARCIA CARLOS. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 4ª. Ed. Ed. Porrúa. México. 1992. P. 289.

PARTE es aquel que pide en nombre propio (ó a nombre de quien se pide), la actuación de la voluntad de la ley, y aquel frente a la cual es pedida.⁸

Podemos decir que existen 2 clases de partes en el proceso:

1.- MATERIAL, Es la persona que interviene en el proceso, cuyos intereses se encuentran controvertidos, y la resolución del juez le afecta en forma directa.

2.- FORMAL, Es la persona que interviene en el proceso, en representación de la parte material, ya sea como apoderado ó como mandatario, cuyos intereses no están controvertidos.⁹

3.3.2. LEGITIMACIÓN DE LAS PARTES.

Las partes, además de tener la capacidad de comparecer en el proceso, También deben de tener legitimación.

Por lo que debemos entender como legitimación, es la calidad que tienen las personas físicas ó morales, a efecto de demandar determinadas prestaciones, dicha calidad está directamente vinculada a la existencia de un interés jurídico, y en consecuencia, si no existe dicho interés, no existirá legitimación en el sujeto que corresponda, sea como actor ó demandado.

⁸ CHIOVENDA GIUSEPPE. INSTITUCIONES DEL DERECHO PROCESAL. Volumen II. ed. Revistas de derecho privado. P.289.

⁹ GOMEZ. Op. Cit. Supra (14) P. 252.

En virtud a lo anteriormente expuesto, podemos decir que a éste interés jurídico se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 689 mismo que establece: Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas ó morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Ahora bien, y derivado a lo anterior la legitimación puede ser:

1.- ACTIVA, y se caracteriza cuando la persona que acciona al proceso con sus pretensiones ó acciones.

2.- PASIVA, es la que se le concede a la persona a quien se le piden las pretensiones y opone a las mismas sus excepciones en el proceso.

3.3.3. EL JUZGADOR.

El Juzgador como parte dentro del proceso, es el sujeto de mayor importancia, esto en virtud de que es el titular de la función pública Estatal, que tiene por objeto resolver el conflicto de intereses.

El Juzgador en su calidad de titular de un Órgano Público Estatal, se encuentra dotado del poder de imperio, mediante el cual participa el Estado como entidad soberana.

Ahora bien, y en virtud del poder que otorga el Estado al Juzgador, éste tiene la facultad de conocer el litigio, resolver el conflicto de intereses, y eventualmente, ejercitar coactivamente lo sentenciado, lo que pone fin al conflicto, lo que resuelve el fondo del negocio, por lo que tiene las facultades de mando y dirección del personal judicial, así como la imposición de medidas disciplinarias necesarias para mantener el orden y el respeto, esto debido a la investidura que el Estado le confiere.

En atención a los órganos jurisdiccionales en nuestro derecho positivo, podemos hacer una clasificación de los titulares de los órganos jurisdiccionales, dado que la denominación de juzgador es común para ellos, independientemente de la titularidad del órgano jurisdiccional:

a) MINISTRO, denominación que se le atribuye al juzgador de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

b) MAGISTRADOS, es así denominado al juzgador titular de los Tribunales Colegiados de Circuito, y de los Tribunales Unitarios de Circuito; del tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal; del Tribunal Fiscal de la Federación; del Tribunal Contencioso Administrativo ó Tribunales de Justicia de los Estados.

c) JUEZ, se le denomina así al juzgador titular de los Juzgados de Distrito, Juzgados de Primera Instancia en Jurisdicción Mixta, Juzgados de Primera

Instancia Penal, Juzgados de Primera Instancia Civil, Juzgados de lo Familiar, Juzgados de Paz, Juzgados Locales ó Juzgados Menores.

3.3.4. AUXILIARES DEL JUZGADOR.

Se denomina así a las personas que están dentro del desarrollo del proceso, las cuales le ayudan al juzgador, al esclarecimiento de la verdad, mediante la comprobación de los hechos, para que éste resuelva con una mayor precisión en el litigio, las cuales intervienen de manera directa ó indirecta.

Por lo anteriormente mencionado, podemos clasificar a los auxiliares del juzgador en Autoridades, Particulares y Subalternos.

1.- AUTORIDADES, éstas son auxiliares, ya sean judiciales ó no judiciales, es decir administrativas, algunas de las autoridades que por sus funciones son auxiliares frecuentes; Vgr. El Ministerio Público, El registro Público de la Propiedad y del Comercio, el Registro Civil, las Dirección de Tránsito de cada entidad Federativa, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, entre otras.

2.- LOS PARTICULARES, quienes se pueden considerar como auxiliares del Juzgador, obligados a realizar ciertas funciones cuando sean requeridos y que dicho auxilio no sea una molestia infundada por parte de la propia autoridad. De los particulares, su participación y auxilio es de gran importancia, como es el de

las partes cuyo auxilio para el juzgador es básico, también en ésta clasificación encontramos a los Abogados, los Peritos, los Testigos.

3.- LOS SUBALTERNOS, éstos son todos los servidores y empleados que trabajan en un Tribunal ó Juzgado, y es desde los secretarios, hasta el personal de intendencia, por lo que el principal auxiliar del juzgador es el Secretario, pues sin su auxilio y apoyo, el juzgador no podrá desarrollar su trabajo, pues es el Secretario, quien tiene la función de Fedatario, siendo necesaria y angular su actividad en el tribunal ó juzgado, ya que cualquier actuación ó resolución que no lleve la firma del secretario, carece de total validez.

3.3.5. LOS TERCEROS.

Los terceros son las personas que tienen la característica de ser ajenos a la relación substancial, como son: Los testigos, los peritos, el abogados; es decir son ajenos al proceso, en virtud de que sus intereses jurídicos no se ven afectados, aunque su participación interviene en la substanciación del proceso.

3.4. FORMA, ESPACIO Y TIEMPO DEL PROCESO.

Entratándose de la función del proceso, diremos que es un fenómeno dinámico, que se desarrolla y se desenvuelve en determinada forma, espacio y tiempo.

3.4.1.- EL ACTO PROCESAL.

El acto procesal, es todo acto de voluntad humana realizada en el proceso, y que tenga trascendencia jurídica en el mismo, o lo que es igual, que en alguna forma produzca efectos en el proceso.¹⁰

Para JOSE BECERRA BAUTISTA, los actos procesales representan el ejercicio de un poder ó una obligación que deriva de la voluntad del sujeto.¹¹

De otra manera, para RAFAEL DE PINA, los actos procesales, son una especie de actos jurídicos realizados para la constitución, conservación, desarrollo, modificación ó definición de una relación procesal.¹²

De lo anterior podemos concluir que el acto procesal se integra de tres elementos, mismos que son:

a).- EL SUJETO DEL QUE PROCEDE, es decir, la manifestación de la voluntad de una conducta humana, siempre requerirá de una persona que la despliegue.

b).- EL OBJETO SOBRE EL CUAL RECÁE; esto es, que la manifestación de la voluntad recae en una persona ó actividad.

¹⁰ PALLARES. Op. Cit. Supra. (15) P. 89.

¹¹ BECERRA BAUTISTA JOSE. PROCESO CIVIL EN MÉXICO. Ed. Porrúa. México. 1977 P. 656.

¹² PINA. Op. Cit. Supra (16) P. 16

c).- LA ACTIVIDAD EN LA QUE CONSISTE; Es declaración ó manifestación de la voluntad, las que a su vez tiene una producción por la intervención humana, y de una recepción que es cuando la intervención de la voluntad humana llega a su destinatario, donde la primera sería el escrito de la demanda; y la segunda, la lectura ó entrega de un escrito; la declaración de voluntad de un órgano jurisdiccional se le denomina resolución, y a las que provienen de las partes se denominan promociones ó peticiones.¹³

3.4.2. EL LUGAR DEL ACTO PROCESAL.

Al referirnos al lugar del acto procesal, diremos que es todo acontecimiento ó fenómeno que es susceptible de determinarse en un cierto espacio territorial, y que se desarrolla en un determinado lapso de tiempo, según su duración, de donde se considera que el acto procesal se lleva a cabo necesariamente en algún lugar.

3.4.3. EL TIEMPO DEL ACTO PROCESAL.

Toda actividad del acto procesal, también queda sujeta al tiempo, además del espacio en el ámbito de aplicación de la norma jurídica al caso concreto.

¹³ TORRES DIAZ LIUS GUILLERMO. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 2ª. ed. Ed. Cárdenas. México 1999. P.195.

El tiempo procesal difiere al tiempo astronómico, dado que éste es medido en unidades de tiempo conocidas como: Segundos, Minutos, Horas, Días, Meses, Años, Décadas, Siglos, Milenios, Lustros, Etc., pero en función al tiempo procesal, se efectúa escindido a la ejecución de los actos procesales, que en ocasiones pueden coincidir, por lo tanto, el tiempo procesal es relativo, en tanto que se relaciona con la oportunidad en que el acto procesal deba ejecutarse válidamente.

El tiempo procesal se califica por horas y días hábiles ó inhábiles, y se mide por medio de plazos y términos procesales.

La actividad procesal se debe realizar en días y horas hábiles, por lo que a la duración del proceso se refiere, éste se establece por medio de términos y plazos, es decir, lapso de tiempo dentro de los cuales se deberán llevar a cabo los actos procesales que a cada parte le corresponda.

3.4.4. INACTIVIDAD PROCESAL.

Al inicio del capítulo que nos ocupa, formulamos algunos fines con carácter de principio generales del proceso, donde por regla general, a petición de las partes y sólo por excepción el órgano jurisdiccional actúa de oficio en la iniciación del proceso, dado que la finalidad inmediata de éste, es la resolución del litigio mediante la sentencia, que a las partes les corresponde agotar, en interés propio, de manera oportuna y eficaz, cada uno de los actos que le correspondan, dando

así cumplimiento al principio procesal; y por último, el proceso sólo puede alcanzar su finalidad, una vez que el juez llega a conocer el litigio, todo con la colaboración de las partes.

Todo esto hace evidente, que el proceso como actividad humana empieza en un momento determinado y que debe de concluir en otro más ó menos próximo, en vista de lo cual hace imperativo sancionar la falta de actividad procesal imputable a las partes, mediante la preclusión y la caducidad.

Para que el proceso tenga un desarrollo normal, ha sido menester su división en fases, don de unas están integradas por los actos que realizan las partes, y otras por los que realiza el juez, originando un avance procesal el cual se determina con la ejecución de los actos que correspondan, según la fase procesal, por lo que una vez vencidos los términos y plazos, y agotada cada fase, inicia inmediatamente la siguiente, perdiendo el derecho a realizar los actos que integran la fase concluida.

LA PRECLUSIÓN; Se refiere a la pérdida de una de las partes, a ejecutar un acto procesal por haber transcurrido el plazo, ó vencido el término que la ley concede a una parte para su ejercicio, sin que lo haya verificado, por haber ejecutado otro incompatible con el eficaz a su cargo, ó bien por haber agotado el acto procesal sin posibilidad de repetición.¹⁴

¹⁴ TORRES. Op. Cit. Supra. (24) P. 249.

Para el Jurista RAFAEL DE PINA, la preclusión es la clausura de cada uno de los periodos en que puede dividirse el proceso, ó la imposibilidad de realizar un acto procesal fuera del periodo ó estado en que deba de llevarse a efecto, según la ley que lo regule.¹⁵

LA CADUCIDAD; Se traduce como una sanción por la inactividad procesal de las partes, reconocida por la legislación como forma de extinción del proceso sin sentencia, lo que trae como consecuencia la ineficacia de los actos procesales realizados, quedando sin efecto la interrupción de la prescripción accionada por la presentación de la demanda y, al quedar sin resolver la pretensión reclamada, dado que no se ha dictado sentencia, la cual puede ser planteada en un nuevo proceso,¹⁶ por lo que podemos decir que la caducidad es la inoperatividad e ineficacia de un derecho, facultad ó instancia.

La caducidad de la instancia, es la extinción de la relación jurídica procesal a consecuencia de la inactividad del demandante y del demandado durante un cierto tiempo señalado en el ordenamiento procesal que lo regula.¹⁷

Tanto la preclusión como la caducidad, son instituciones sancionadoras de la inactividad de las partes, donde la preclusión opera parcialmente respecto de los cada uno ó bien de todos los actos procesales que integran la fase; mientras

¹⁵ PINA. Op. Cit. Supra. (23) P. 393.

¹⁶ TORRES. Op. Cit. Supra (25) P. 250.

¹⁷ PINA. Op. Cit. Supra (26) P. 137.

que la caducidad, es la pérdida total de los derechos procesales, ejercitados ó por ejercitar.

3.5. LA COMUNICACIÓN PROCESAL.

La comunicación es un fenómeno inherente a la persona humana, pues a través de ella, es como se establece en una colectividad la interrelación de sus distintos componentes sociales.

3.5.1. COMUNICACIÓN EN EL PROCESO.

La comunicación, al ser trasladada al campo procesal, es una serie de actos generados por y entre los distintos sujetos procesales, esto es, porque en un acto procesal es ejecutado con la intención de que produzca alguna afectación a los restantes sujetos procesales, en cuyo interés deben ser comunicados, sea para que manifiesten su conformidad con el acto ejecutado, o bien, para que contra él, se interpongan los medios de impugnación si a su juicio sea contrario a las normas del procedimiento.

Lo más común entre los grandes maestros del derecho, decir que la comunicación jurídica, es la debida conexión de las conductas en el procedimiento.

3.5.2. MEDIOS DE COMUNICACIÓN PROCESAL.

Un medio de comunicación procesal es el vínculo, forma ó procedimiento, por el cual se transmiten ideas y conceptos dentro de la dinámica del proceso y para la consecuencia de los fines de éste.¹⁸

La clasificación de los medios de comunicación procesal ha sido una ardua tarea emprendida por diversos autores, por lo que cada uno de ellos, realiza una distinta clasificación, donde de todas ellas, la más didáctica para nuestros fines, es la del maestro CIPRIANO GOMEZ LARA, y es la siguiente:

A).- TOMANDO EN CUENTA LA EFICÁCIA DE LA COMUNICACIÓN.

1.- MATERIAL, Es toda actividad por virtud de la cual, es transmitida real y efectivamente una noticia procesal a su destinatario, Vgr. Notificaciones, Emplazamientos, Exhortos, Oficios, etc.

2.- FORMAL, Son los procedimientos legalmente establecidos para hacer a su destinatario alguna información procesal, observando las formalidades prescritas por la ley para poder tener la comunicación, independientemente de que la información llegue ó no a su destinatario, lo que le interesa a la ley, es la forma de hacer la comunicación de acuerdo con el procedimiento prescrito por la misma; por ejemplo: El emplazamiento por edictos, pues basta que se realicen las

¹⁸ GOMEZ. Op. Cit. Supra (20) P. 229.

publicaciones en la forma ordenada por la ley para que se tenga por emplazado al demandado.

B).- TOMANDO EN CUENTA EL MEDIO EMPLEADO PARA TRANSMITIR LA INFORMACIÓN:

1.- OBJETIVOS, Son aquellos que emplean cosas materiales para hacer llegar a la noticia procesal a su destinatario, Vgr., La cédula de notificación, Un edicti publicado para emplazar a una persona de la cual se ignora su domicilio.

2.- SUBJETIVOS, Son aquellos que mediante el procedimiento en el cual la información que se desea comunicar es proporcionada por una persona, por un sujeto, por ejemplo: El emplazamiento entendido directamente por el actuario con el demandado, La información técnica proporcionada al juez de viva voz por los peritos, etc.

C).- TOMANDO EN CUENTA AL EMISOR Y DESTINATARIO DE LA INFORMACIÓN:

1.- La comunicación del titular del órgano jurisdiccional, con otros órganos jurisdiccionales de mayor, igual ó inferior jerarquía, aquí se origina la súplica, el exhorto y el despacho.

LA SÚPLICA.- Es el medio de comunicación que se dá de un órgano de inferior jerarquía, cuando se dirige a otro superior, cuando pertenecen ambos órganos al

mismo sistema; por ejemplo: cuando un Juzgado de Distrito se dirigen a un Tribunal Colegiado de Circuito.

EL EXHORTO.- Es el medio de comunicación entre órganos jurisdiccionales de la misma jerarquía ó aún perteneciendo a órganos de distinto sistema, a manera de mencionar un ejemplo: La Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Celaya, Gto., por medio de exhorto solicita el auxilio y apoyo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Saltillo, Coah., para que ésta última lleve a cabo el desahogo de una prueba testimonial, ello en virtud de que los testigos radican en ésta última Ciudad.

EL DESPACHO.- Es el medio de comunicación que utiliza un órgano superior, para con un órgano inferior dentro de su propia jurisdicción territorial, Vgr., Cuando La Suprema Corte de Justicia de la Nación se dirige al Tribunal Colegiado de Circuito con residencia en la ciudad de Guanajuato, Gto.

2.- La comunicación del titular del órgano Jurisdiccional con otras autoridades no judiciales, donde encontramos el Oficio.

EL OFICIO.- Es el medio de comunicación escrita, con el objeto de que realice algún acto de importancia procesal ó que proporcione información de interés para el desarrollo del proceso, a manera de ejemplo podemos citar cuando un juez solicite al registro público de la propiedad y del comercio, información sobre la existencia de un gravamen sobre determinado bien ó bienes.

3.- La comunicación de los Juzgados con los particulares, donde se dá la comunicación del Juez con las partes, aquí se origina la notificación, el emplazamiento, la citación y el requerimiento.

LA NOTIFICACIÓN, Cuya palabra proviene del latín “NUTUM FACERE”, que significa hacer notar ó destacar algo, es el medio de comunicación por el cual se pone en conocimiento de las partes ó de los terceros, una resolución judicial, por mencionar un ejemplo, el auto de radicación de una demanda.

EL EMPLAZAMIENTO, Es el medio por el cual se hace del conocimiento a la persona que va dirigida para que dentro del plazo señalado, comparezca en el juicio a manifestar lo que a su derecho convenga, por ejemplo; dar contestación a la demanda que se halla entablada en su contra dentro del plazo señalado para hacerlo.¹⁹

LA CITACIÓN, Es el medio por el cual los actos procesales del juzgador, constriñen a una persona para que comparezca ante él con motivo de una diligencia, por ejemplo, cuando alguna de las partes es citada para realizar una confesión judicial.²⁰

EL REQUERIMIENTO, Es el medio por el cual los actos que se compelen a una parte ó a terceros, a realizar una conducta necesaria para el proceso, es como

¹⁹ BRISEÑO SIERRA HUMBERTO. DERECHO PROCESAL. 2ª. ed. Ed. Cárdenas. México. P. 395.

²⁰ CORTÉS FIGUEROA A. CARLOS. INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. Ed. Sagitario. México. P.230.

una orden del tribunal para que la persona ó la entidad requerida haya ó deje de hacer algo, por ejemplo, que exhiba algún documento original.²¹

²¹ Cortés. Íbidem.

CAPÍTULO CUARTO.

PROCEDIMIENTOS LABORALES

4.1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El juicio ordinario laboral, es un procedimiento de carácter general, los conflictos jurídicos derivados de las relaciones laborales, deben ventilarse en el juicio ordinario laboral, sobre los conflictos laborales que tengan señalada su tramitación especial. El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el juicio ordinario (laboral) será el adecuado, tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza Jurídica laboral.

PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.- El procedimiento ordinario, inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes ó Unidad receptora; la cual deberá formularse por escrito, acompañando tantas copias como demandados haya, y si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes con el objeto de demostrar sus pretensiones. Esta oficina deberá turnar la demanda al pleno de la Junta ante la cual se presenta

ó a la Junta Especial que sea competente para conocer del asunto el mismo día, antes de que terminen las labores de la Junta.

ADMISIÓN DE LA DEMANDA.- Una vez admitida la demanda por la junta, ésta dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará el acuerdo, en virtud del cual se dá entrada a la demanda para formar su respectivo expediente, además de reconocer la personalidad del trabajador actor así como de sus apoderados legales; y también en el mismo auto, deberá señalar día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda ante la oficialía de partes de la Junta.

En determinada situación en que el actor omitiera algún dato esencial en el escrito de demanda, la Junta requerirá a ésta parte para efecto de que subsane tal omisión, concediendo término legal de 3 días para proporcionar al tribunal los datos omitidos; por lo tanto, una vez cumplido el requerimiento, se señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La notificación a las partes se debe hacer cuando menos 10 días antes de la Audiencia trifásica, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, así como la copia del auto en que se admite la demanda, se notificará al demandado apercibiéndolo de que se le tendrá por inconforme con todo arreglo,

así como por contestando la demanda en sentido afirmativo, y por perdiendo su derecho a ofrecer pruebas si no comparece a la Audiencia.

La falta de notificación a alguno de los demandados ó demandado, la Junta, de manera oficiosa señalará nuevo día y hora para que tenga verificativo la audiencia antes mencionada, salvo que las partes concurran a la misma, ó cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados ó demandado que no haya sido notificado. Las partes que concurran a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación a otro demandado, éstas quedarán notificadas en el momento que designe la Junta la nueva fecha. Las partes que hayan sido notificadas y no comparecieron a la audiencia, las subsecuentes notificaciones se les harán por medio de los estrados de la Junta.

AUDIENCIA INICIAL.- Es la primera audiencia del juicio ordinario, en la cual se deben llevar a cabo las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en virtud de la división de ésta audiencia trifásica, al Ley prevé que no obstante la ausencia inicial, cualquiera de las partes que se presente antes de iniciar una etapa, ó bien al momento de iniciar la siguiente, en esos casos será aceptada su comparecencia e intervención, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

ETAPA DE CONCILIACIÓN.- En la etapa conciliatoria se exige la presencia personal de las partes, tanto el trabajador y patrón como persona física ó su

representante legal entratándose de persona moral, ante la Junta, sin abogados, asesores ó apoderados; No sería inadecuada ésta disposición si no estuviera acompañada de una amenaza, misma que se prevé en el artículo 879 en relación a la parte final de la fracción IV del artículo 876, la cual obliga a las partes ausentes en la etapa de conciliación a presentarse personalmente en la etapa de Demanda y Excepciones, sin que tampoco en éstos casos se acepten apoderados y con apercibimientos rotundos.

INTENTO DE CONCILIACIÓN.- Las Juntas en la etapa conciliatoria, exhorta a las partes a llegar a un posible arreglo, mediante el cual intenten salvar sus diferencias, y poner fin al juicio, toda vez que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios.

ACUERDO CONCILIATORIO.- Si a exhortación del tribunal, las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, establecerá que las partes han llegado a un acuerdo, en el cual el actor se desiste de sus acciones y pretensiones; y el demandado se obliga a reinstalar al trabajador en los mismos términos y condiciones que tenía, ó le otorgará una contraprestación a su desistimiento, y ambos no se reservarán acción alguna de cualquier otra índole, mercantil, civil, penal y pecuniaria, éste convenio será aprobado por la Junta si no contiene cláusulas contrarias a derecho, una vez aprobado el convenio, será elevado a la categoría de Laudo, ordenando su archivo definitivo.

SUSPENSIÓN DE LA ETAPA CONCILIATORIA.- A petición de ambas partes y por una sola vez, la junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley, lo anterior lo efectuará el tribunal con el ánimo de que ambas partes pudieran llegar a un arreglo conciliatorio que pudiera resolver en definitiva el juicio.

INCONFORMIDAD CON TODO ARREGLO.- Si alguna de las partes no comparece a la audiencia trifásica en su etapa conciliatoria, el tribunal le tendrá por inconforme con todo arreglo, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones.

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.- Esta se inicia con una exhortación del secretario auxiliar a que las partes se arreglen, y obteniendo su manifestación expresa, en la cual no han llegado a un posible convenio, entonces se le concede el uso de la voz a la parte actora a efecto de que ratifique, aclare, adicione ó modifique el escrito inicial de demanda.

LA PARTE ACTORA EN USO DE LA VOZ.- En éste acto el actor reproducirá su demanda, ya sea ratificando el escrito inicial ó previo a ratificar, podrá exponer las aclaraciones pertinentes hechas por la junta. Además también podrá modificar, aclarar ó ampliar la demanda, ya sea introduciendo nuevas pretensiones, ó hechos planteados en el escrito inicial de demanda.

En caso de que el actor no haya atendido las indicaciones de la Junta, en virtud de ciertas irregularidades que se hayan observado al momento de la radicación de la demanda, ya sea por oscuridad, vaguedad en los hechos en que funde su acción, ó que sean incompletas las prestaciones, la Junta advertirá que haga las aclaraciones pertinentes, puede ser el caso, que en ese momento, el actor considera que la Junta, en cumplimiento a lo señalado por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, incrementó las prestaciones reclamadas, ó en función a los hechos referidos en el escrito inicial de demanda, incluye otros nuevos, ó aclara los mismos, para que una vez hechas las modificaciones, aclaraciones ó adiciones, procede a ratificar su demanda inicial, así como sus modificaciones, adiciones ó aclaraciones hechas.

Generalmente en la práctica, ya sea de manera oficiosa ó a petición de parte demandada, la junta decretará la suspensión de la audiencia en el estado en que se encuentra, señalando nueva fecha para continuar con la audiencia, esto lo hace con la finalidad de dar oportunidad a la demandada a fin de que prepare su contestación a las modificaciones, adiciones ó aclaraciones vertidas por la parte actora mismas que ratifica cuando tiene el uso de la voz, lo que implica que en la segunda audiencia, que es diferida por modificaciones a la demanda, no se dará nuevamente intervención a la parte actora, para que de ésta manera no deje en total estado de indefensión a la demandada, y prepare su debida contestación, a excepción de que la parte demandada, exprese que en ese mismo acto proceda a dar contestación, tanto a la demanda como a las modificaciones, adiciones ó aclaraciones.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.- Una vez que el actor ratificó su demanda, y ésta no haya sido objeto de modificación, adición ó aclaración substancial, el secretario auxiliar, concede al demandado el uso de la voz, para que en ese acto dé contestación a la demanda en todas sus pretensiones y hechos; contestación tal que será afirmándola, negándola u oponiendo sus excepciones, en ésta etapa de la audiencia trifásica, se podrá suspender, si el demandado después de dar contestación a la demanda, reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato la reconvención planteada ó si lo estimare pertinente, solicitará a la Junta, acuerde la suspensión de la audiencia, solicitando señale nueva fecha para su continuación, dejando en ésta parte la audiencia de mérito, para que cuando se continúe la siguiente audiencia, conteste la reconvención planteada el actor.

CONTENIDO DE LA CONTESTACIÓN.- El demandado deberá oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos referidos en la demanda, así como de sus pretensiones, la contestación la realizará afirmando ó negando y expresando los que ignore, cuando no sean propios. El silencio, las evasivas y las que omita dar contestación, se tendrán por admitidos y por no suscitando controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

RÉPLICA Y CONTRARÉPLICA.- Es un derecho que tienen las partes, en virtud del cual manifiestan que es verdad, de lo que se refiere en el escrito inicial

de la demanda en todas y cada una de sus partes, entrándose de la parte actora, ó de la verdad alegada en el contenido de la contestación de la demanda, para el caso de la parte demandada, las partes hacen uso de éste derecho que se les otorga, posterior a la ratificación de la demanda, ya sea que se aclare, amplie ó modifique, así como posterior a la contestación de la misma, y es previo a la etapa de ofrecimiento de pruebas.

RECONVENCIÓN.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá si así lo estima pertinente a dar contestación, ó solicitará a la Junta acordar la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha para su continuación. En caso de que el actor no se encuentre presente, ni su apoderado, se tendrá por contestada la reconvencción planteada, en sentido afirmativo; pero por lo general, en la práctica, las Juntas ordenan la suspensión de la audiencia si el actor no se encuentra presente, ello a efecto de darle oportunidad en otra fecha de contestar la reconvencción planteada por la parte demandada.

Una vez agotada la etapa de Demanda y Excepciones, el secretario auxiliar, declarará trabada la litis respecto de los hechos controvertidos, así como también declarará cerrada ésta etapa, para pasar a la siguiente y última etapa de la audiencia trifásica, siendo ésta la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

AUSENCIA DE LAS PARTES.- La Audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes.

Si no comparece el actor a la etapa inicial, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio y por ratificando su demanda inicial, su ausencia injustificada, impedirá objetar los términos de la contestación a la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción de despido.

Si no concurre el demandado, se le tendrá por contestando la demanda en sentido afirmativo; en éste supuesto, se autoriza al demandado para que en la etapa siguiente, demuestre que el actor no era su trabajador, que no existió el despido ó que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La comparecencia de simple apoderado del demandado, sin la presencia física de éste ó del representante legal de la demandada, para el caso de que se tratare de una persona moral, no impide la ampliación de la regla de la confesión de la demanda.

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

ORDEN DEL OFRECIMIENTO.- En el Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término, mismas que ofrecerá en relación con los hechos controvertidos; por lo que ésta condición implica, que éstas se deberán relacionar con los hechos y puntos controvertidos en la demanda planteada en la audiencia; y también, que si tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, en virtud de la cual no se controvierten hechos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar; y si no comparece el

demandado, será necesario que las ofrezca, en virtud de la confesión ficta de la demandada, por no comparecer a la audiencia en mención, y si comparece el demandado, será el quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término, y podrá hacerlo después el actor si así conviene a sus intereses.

OBJECCIÓN DE LAS PRUEBAS.- La objeción, es el acto procesal en virtud del cual una parte, puede invocar la falsedad de los documentos u otros medios probatorios en cuanto a su alcance y valor probatorio que el oferente pretenda darle; por lo que la objeción de pruebas tendrá lugar, una vez que el actor las haya ofrecido, el demandado entonces las objetará; para que una vez que el demandado ofrezca sus probanzas, tocará al actor objetar las de su contraria. Ambas partes, podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y no se declare cerrada la etapa de Ofrecimiento de Pruebas.

PRUEBAS DEL ACTOR RELACIONADAS CON HECHOS DESCONOCIDOS.- Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que la audiencia se suspenda, esto lo solicitará a efecto de preparar las pruebas pertinentes a los nuevos hechos planteados, por lo que la Junta debe valorar, si el hecho es desconocido ó no, ya que esto podría tratarse de un ardit del actor a fin de conseguir más tiempo. El diferimiento en éste caso, debe entenderse sólo respecto de hechos desconocidos. Por lo que la audiencia se desarrollará de manera normal y sólo se

suspenderá en ese momento una vez ofrecidas y objetadas, dado el caso las pruebas.

ADMISIÓN DE PRUEBAS.- La Junta deberá dictar acuerdo de inmediato, en el cual resolverá la admisión ó el desecamiento, según sea el caso, de las pruebas ofrecidas por las partes, ya que por lo general y dada la práctica, el tribunal laboral, se reserva el derecho de la admisión de pruebas, esto con el fin, de que pudieran requerir un estudio auscultivo sobre las pruebas tendientes a resolver los puntos y hechos controvertidos.

EL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.- El proceso laboral se encuentra regido por el principio de oralidad; lo que significa, que el actor deberá presentar por escrito su demanda así como las copias suficientes para emplazar al demandado, por lo que el procedimiento se deberá desahogar en forma oral, lo que obliga la comparecencia personal de las partes ó de sus apoderados.

Ahora bien, en la audiencia trifásica, en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, generalmente el apoderado legal, ya sea del actor ó del demandado; en forma oral ofrecen sus pruebas, las cuales se encuentran contenidas en escrito que se presenta y ratifica en ese acto, de ésta manera no se transgrede el

principio de oralidad, dando así mayor fluidez al procedimiento, además de que contribuye a la concentración y economía en el mismo.¹

En algunos casos, se ha seguido sin embargo, la práctica de ofrecer las pruebas mediante escritos presentados ante la Junta sin una comparecencia posterior que los valide, por lo que en atención al principio de Oralidad y concentración, éste ofrecimiento tiene que ser necesariamente confirmado por una ratificación expresa en audiencia por el oferente.

EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.- La Ley prevé que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, así como también prevé la hipótesis, en que se hará el desahogo en varias audiencias.

Después de ofrecidas las pruebas, generalmente, como ya lo hemos señalado, el tribunal se reserva el derecho para acordar la admisión de pruebas; ahora bien, en el auto admisorio de pruebas, señala el día y hora para que tenga verificativo el desahogo de las pruebas admitidas; y en virtud a lo anterior, omite el tribunal el término de 10 días que prevé la Ley para la celebración del desahogo de las pruebas, toda vez que la carga laboral que tiene el tribunal, no le permite atender los desahogos en el término antes señalado.

De igual forma, en el mismo auto admisorio de las pruebas, la junta deberá ordenar, en su caso ó a petición de parte, gire los oficios necesarios para recabar

¹ JUAN B. CLIMENT, LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIAS.

los informes ó copias que deba expedir alguna autoridad sea administrativa ó judicial, ó persona ajena a juicio, la Junta deberá tomar las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia, se puedan desahogar todas las pruebas que haya admitido. Por otro lado, los tribunales laborales, no cuentan con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a desempeñar una actividad auxiliadora, ello a fin de proporcionar informes, expidan documentos ó acompañen copias, a excepción que únicamente lo que señala la Ley, y es de hacer del conocimiento del superior jerárquico de la autoridad omisa, para que aplique las medidas de apremio correspondientes. Si la Junta estima pertinente la celebración de diversas audiencias, en el auto admisorio señalará día y hora en que deberán llevarse a cabo el desahogo; procurando el desahogo en primer término las pruebas ofrecidas y admitidas por el actor, después las de el demandado, mismas que deberán sujetarse al tenor de lo señalado por el artículo 884 de la ley Federal del Trabajo, mismo que contempla tres supuestos que disponen:

1º.- El desahogo de las pruebas debidamente preparadas, mismas que serán las del actor , en primer término, posteriormente las del demandado, ó en un determinado caso las señaladas para su desahogo indistintamente.

2º.- La falta de desahogo de una prueba no preparada debidamente, obliga a la Junta a señalar nueva fecha para su desahogo dentro de los 10 días hábiles siguientes, suspendiendo la audiencia, lo que no ocurre, ya que las Juntas ante ésa situación, llevaron a cabo el desahogo de las pruebas preparadas, por lo que

corresponde a la que no fue debidamente preparada, a ésta se le dará nueva fecha para tal efecto.

3º.- En éste supuesto, se trata de una actividad auxiliadora, en virtud de la cual, la Junta se apoya en otra autoridad a efecto de que le proporcione pruebas, en este caso documentales, a solicitud de las partes; en éste caso no se suspenderá la audiencia de desahogo; ya que únicamente la junta puede dirigirse al superior jerárquico de la autoridad ó funcionario omiso para que aplique las medidas de apremio que corresponda.

LOS ALEGATOS.- En el precepto legal invocado en supralíneas, en su fracción IV, señala que en la misma audiencia, las partes podrán formular sus alegatos, que son el escrito de conclusiones, en la cual con el resultado de las probanzas, mantienen los litigantes sus pretensiones al terminar la instancia; en la materia objeto de nuestro estudio, también se pueden producir los alegatos verbalmente, haciéndose constar su contenido en el acta de la audiencia respectiva.

Los alegatos, son los razonamientos lógico jurídicos, que hacen cada parte, en la que a la vista de las pruebas, se fortalecen los argumentos vertidos en el escrito inicial de demanda ó ampliación, modificación ó aclaración hecha ésta y su contestación.

CERRADA INSTRUCCIÓN.- Toda vez que se ha concluido el desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas, formulados los alegatos por las partes, y una vez que extienda una certificación el Secretario de Acuerdos, en virtud de la cual sostiene que ya no quedan más pruebas por desahogar, el Secretario Auxiliar, declarará cerrada la instrucción, teniendo la facultad para formular un proyecto en el cual resolverá el negocio en forma de laudo, que deberá presentar al pleno para su aprobación y votación.

RESOLUCIÓN.- Nuestro ordenamiento en materia laboral denomina a ésta resolución como PROYECTO DE LAUDO, mismo que deberá contener:

- a) Extracto de la demanda y contestación; réplica y contrarréplica, y dado el caso, de la reconvencción y la contestación a la misma,
- b) Los hechos controvertidos señalados,
- c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, considerando los hechos que deben considerarse probados,
- d) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven dado el caso, de lo alegado y probado, y
- e) Los puntos resolutivos,

DILIGENCIAS ADICIONALES NO IMPUTABLES A LAS PARTES.- Una vez formulado el proyecto de laudo, y entregada la copia a los representantes integrantes del pleno de la Junta, éstos tendrán un plazo de 5 días hábiles, para solicitar si lo estima oportuno, que se practiquen las diligencias no llevadas a cabo por causas no imputables a las partes, ó cualquier diligencia que se juzgue

conveniente para el esclarecimiento de la verdad; es decir, que la Junta tiene amplia facultad probatoria, para recabar de oficio, aún después de cerrada la instrucción, las pruebas que considere convenientes para el esclarecimiento del litigio, toda vez que se justifica su atribución, en virtud de que para emitir un laudo, mismo que será a verdad sabida y buena fé guardada.

La intervención de los representantes debe conducir a la aclaración de dudas, y no a la apertura ilimitada de un nuevo periodo probatorio en el que reciban pruebas, lo cual ya ha ocurrido en el momento procesal oportuno, a sabiendas del alcance de lo ocurrido previamente; si en ésta etapa se advierte que por omisión de la Junta no imputable a las partes, no se desahogaron pruebas oportunamente ofrecidas y admitidas, la Junta deberá acordar lo necesario para recibirlas, aunque por economía procesal, en algunos casos podría estimar inútil su desahogo, si otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente por desahogar.

AUDIENCIA PARA DISCUSIÓN Y VOTACIÓN.- Una vez llevadas a cabo las diligencias antes mencionadas, el presidente de la Junta citará al pleno a una audiencia, en la que se discutirá y votará el dictamen dentro de los 10 días siguientes al en que se hayan desahogado en su totalidad las mismas, en esa audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas, y finalmente se procederá a la votación, donde el presidente declarará el resultado.

Una vez aprobado el proyecto de laudo, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de Laudo y firmarán de inmediato los miembros de la Junta, tal resolución, trae consigo los mismos efectos inherentes a una sentencia emitida por un órgano judicial.

ENGROSE DE LAUDO.- Este consiste en las modificaciones ó adiciones, que al proyecto de Laudo le hagan los miembros de la Junta, ante ésta situación, se remitirá al secretario a efecto de que aporte las modificaciones ó adiciones, y procederá a redactar un laudo con lo que ya estaba aprobado el Laudo inicial, y tomando en cuenta lo nuevo aportado, lo que es denominado como engrose de Laudo.

El engrose del Laudo y su integración final, es perfeccionada con las firmas de los miembros de la Junta, que deberá recoger el secretario, si éste no es engrosado, se procederá a la firma, para que tenga los mismos efectos del Laudo engrosado.

NOTIFICACIÓN DEL LAUDO.- Una vez firmado el Laudo, el secretario de la Junta lo deberá turnar al actuario, para que éste proceda a notificarlo personalmente a las partes.

4.2.- EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

La aportación que marcó un cambio trascendente a la legislación laboral vigente hasta 1970, fue que se incorporan procedimientos especiales no prevista por la anterior; la reforma procesal de 1980, no introduce modificaciones importantes al procedimiento previo, pero sí intentó mejorarlo con leves cambios.

En el Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, indica los conflictos que deberán ser tramitados en el procedimiento especial, por lo que es menester aludir los conflictos que señala:

a) El artículo 5º fracción III, relativo a las jornadas excesivas e inhumanas, dada la índole del trabajo.

b) El artículo 28, fracción III, lo que dispone al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje de los escritos en los cuales versan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero.

c) El artículo 151, establece lo relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores.

d) El artículo 153, fracción X, señala lo relacionado a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.

e) El artículo 158, fracción X, establece lo relacionado a la determinación de la antigüedad de los trabajadores, en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.

f) El artículo 162, establece lo relativo al pago de la prima de antigüedad.

g) El artículo 204, fracción X, señala lo relativo a la repatriación ó traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques.

h) El artículo 209, fracción V, señala lo relativo a la repatriación ó traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques, y al pago del salario, cuando por apresamiento ó siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.

i) El artículo 210, menciona lo relacionado a la fijación de bonificaciones adicionales, a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque ó de su carga.

j) El artículo 236, fracciones II y III, establece lo relativo al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas de traslado, en caso de cambio de base, de residencia y de la repatriación en caso de que se destruya ó inutilice la aeronave.

k) El artículo 389, manifiesta lo relativo a los conflictos de titularidad de un contrato colectivo de trabajo.

l) El artículo 418, señala lo relativo a la administración por determinado sindicato de un contrato Ley.

m) El artículo 424, fracción IV, dispone lo relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo.

n) El artículo 434, fracciones I, III y V, dispone lo relativo a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

o) El artículo 439, establece lo relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria ó de procedimientos de trabajos nuevos.

p) El artículo 503, manifiesta lo relacionado a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo.

q) El artículo 505, señala lo que se trata a la facultad de oposición de los trabajadores, respecto de la designación de los médicos de una empresa.

TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

El procedimiento especial es la máxima expresión de la concentración procesal, en virtud a que la primera audiencia, generalmente se celebran las siguientes etapas: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y Resolución; de tal manera que será según lo establecido por la ley en un plazo de 15 días contados a partir de la presentación de la demanda, salvo en los casos de muerte del trabajador, supuestos en el que el término se alarga hasta por 30 días, ello en razón a la convocatoria de beneficiarios.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, misma que es potestativo de la parte actora ofrecer sus pruebas, ya que en el desempeño profesional, esto no sucede, sino hasta la audiencia en el ofrecimiento y admisión de las mismas; de igual manera que en el procedimiento ordinario, la Junta citará a las partes a la audiencia con una anticipación de 10 días, ya que ésta al momento de emplazar al demandado, lo apercibirá de que si no comparece a la audiencia, se le tendrá por admitidas las prestaciones de la parte actora, siempre y cuando no sean contrarias a la Ley.

a) En la primera etapa la Junta procurará avenir a las partes.

b) De no llegar a una conciliación, cada parte expondrá lo que juzgue conveniente a sus intereses, formulará sus peticiones y ofrecerán y rendirán sus probanzas admitidas; lo que supone que en ese mismo acto, siendo posible, se recibirán testimonios y peritajes, aunque en caso de tachas a los testigos o si se necesitare un peritaje tercero, se infiere que se convocará a otra u otras audiencias, de igual manera, si se ofertó una inspección, es eminente la interrupción al dictar la resolución final, hasta no desahogada ésta prueba.

c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial, y por otra parte es preciso someter la prueba de igual manera que para los casos de huelga, tal y como lo prevé el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Una vez que ha concluido la etapa de pruebas, en tal caso la recepción de las mismas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

La Ley establece que a la falta de asistencia del actor, se le tendrá por reproducida la demanda ó comparecencia inicial, y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Entratándose de la designación de beneficiarios de un trabajador accidentado, la junta dictará su resolución tomando en consideración los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercieron derechos derivados de las prestaciones que surgen cuando fallece el trabajador.

Controvertido el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Para el caso de incomparecencia de las demás partes, en forma específica a los demandados, se les tendrá por conformes con las pretensiones de la actora, ello de conformidad a lo previsto por el artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se exceptuará de ello si las pretensiones son contrarias a la Ley.

En términos generales, para el trámite de los juicios especiales, la Junta se integrará con el auxiliar, a excepción, cuando se trate de la titularidad de un contrato colectivo; administración del contrato ley; modificación a un reglamento interior del trabajo; terminación de la relación del trabajo por la implantación de maquinaria ó procedimientos nuevos. En éstos casos, se integrará con el presidente de la Junta ó el presidente de la Junta especial.

Si se trata de la designación de beneficiarios para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgos de trabajo, la Junta requerirá al patrón a efecto de que proporcione los nombres y domicilios que de ellos tenga, 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.

En el desarrollo de éste procedimiento, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas, en el procedimiento ordinario, a esos efectos, deben entenderse como complementarias, y no como en forma supletoria al procedimiento especial.

4.3.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El derecho de huelga, es un medio de presión patronal, en virtud del cual recurren los trabajadores, para obtener del patrón el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo vigente, manifiesta que huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, de tal manera que considera a los sindicatos como una coalición permanente, en virtud de tener intereses comunes que defender ante un mismo patrón.

TIPOS DE HUELGA; teóricamente pueden ser: Existentes, Inexistentes, Lícitas, Ilícitas y Justificada.

Huelga Legalmente Existente; es aquella en virtud de la cual, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Huelga Inexistente; es la que no señala ó carece de los requisitos de fondo, forma ó mayoría.

Huelga Lícita; es la que en virtud de la cual reúne los requisitos de fondo, es decir, tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

Huelga Ilícita; es denominada así, en razón al comportamiento de los huelguistas, es decir, si éstos incurren en actos de violencia contra personas ó propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos ó presten servicios dependientes del gobierno.

Huelga Justificada; es aquella cuyos motivos de procedencia son imputables al patrón.

La declaración de improcedencia de la huelga, podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por ella, ó declarada de oficio si la Junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de Ley, si no se solicita la declaración de improcedencia, deberá ofrecerse pruebas pertinentes, las que deberán de desahogarse en una sola audiencia.

La simple presentación de un contrato colectivo de trabajo celebrado con anterioridad y depositado en términos legales ante las autoridades del trabajo, deberá traer como consecuencia el archivo del expediente en que se actúa, como asunto concluido, si el emplazamiento tuvo por objeto la firma de un contrato colectivo por parte de alguna otra organización sindical.

Para el caso de ofrecer como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas previstas por el artículo 931 y son las siguientes:

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido separados del trabajo, después de la fecha mencionada en la fracción anterior.

IV.- Se tomarán únicamente en consideración, los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto de la misma diligencia, en cuyo caso, la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

ETAPAS DE LA HUELGA.- El procedimiento de huelga pasa por tres etapas, siendo éstas:

a) PERIODO DE GESTACIÓN.- Inicia desde el momento en que dos ó más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes, se elabora el pliego de peticiones ó reclamos por escrito, debiendo manifestar la intención de

llegar a la huelga para el caso de no ser satisfechas las pretensiones. En éste periodo, sólo intervienen los trabajadores, ya que una vez entregado el pliego de peticiones a la autoridad ó al patrón, se iniciará el periodo siguiente.

b) PREHUELGA.- Su objeto primero de ésta etapa es conciliar a las partes, y para ello, es menester de la autoridad dar una audiencia de avenimiento. Durante éste periodo, el patrón se considera como depositario de sus bienes con las responsabilidades inherentes a tal cargo, además de que no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el probable recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si fuera necesario, al personal de emergencia, que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores, ello a efecto de evitar perjuicios a la producción y a la empresa, los trabajadores que laboren como emergentes, no podrán ser considerados como esquirols ó rompe huelgas.

Este periodo cuenta con un término mínimo, siendo éste de 6 días para el caso de empresas privadas, y de 10 días tratándose de empresas de servicios públicos, por lo que éste periodo carece de un periodo máximo de prehuelga, situación que en dadas circunstancias, complica la situación de los trabajadores y de la misma empresa, el sindicato que actúa de mala fe, está en posibilidad de emplazar a la huelga, y conceder a la fuente de trabajo un periodo de prehuelga de 8 a 9 meses, tiempo durante el cual el patrón es considerado, también en éste caso, como depositario de sus propios bienes, y es obvio que con las limitaciones que ello implica.

La prórroga de éste periodo, debe ser de común acuerdo entre los trabajadores y patrones, a menos de que se trate de empresas de servicio público, en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte, requerir al sindicato a que prorrogue y por la otra parte, aceptar la representación del patrón dicha prórroga.

El emplazamiento a huelga que se promueva en contra de persona indeterminada, es decir contra quien resulte ser patrón, propietario ó responsable, de la fuente de trabajo, ante ésta circunstancia, no se dará trámite, ello en virtud de que el emplazamiento se debe realizar a persona física ó persona moral determinada.

c) ESTALLAMIENTO DE HUELGA.- Esto se inicia en el momento en que suspenden labores los trabajadores en la fuente de trabajo, en éste periodo se ofrecen las pruebas pertinentes, dentro de las cuales generalmente se ofrece el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante acredita el requisito de la mayoría de trabajadores.

En realidad las empresas y sindicatos, convienen de buena fe que se practiquen recuentos, ó que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor, ó en contra de la huelga antes de su estallamiento; además de considerar aún a trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del

escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, esto es, antes de que se genere la relación procesal.

OBJETO DE LA HUELGA.- La Ley Federal del Trabajo vigente, en su numeral 450, establece los diversos objetos que deberá conseguir la huelga, siendo éstos los siguientes:

1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

2.- Obtener del patrón ó patrones, la celebración del contrato colectivo de trabajo, y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

3.- Obtener del patrón, la celebración del contrato – Ley en las empresas, y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

4.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo ó del contrato ley, en las empresas ó establecimientos en que se hubieren violado.

5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

6.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

7.- Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos, y contratos – ley.

El requisito de fondo no es comprobado antes del estallamiento, sólo se invoca y se presume que se cumple. En la práctica, dicha titularidad es muy precaria, ya que partiendo de la base, de que el titular de los contratos colectivos tiene que ser necesariamente un sindicato de trabajadores, la coalición sólo puede emplazar a huelga en los casos previstos por las fracciones I, V y VI, del ordenamiento legal invocado en supralíneas, como el caso de la fracción VI, en lo relativo a las huelgas por solidaridad, casi no tiene aplicaciones prácticas, resulta que la coalición se encuentra en posibilidad jurídica de emplazar a huelga únicamente en los casos de las fracciones I y V, en éste último supuesto, relativo al reparto de utilidades, tampoco es muy común en la práctica, toda vez que por una parte, es falso que toda violación a cualquier disposición sobre el reparto de utilidades, sea motivo de huelga, y por otra parte, normalmente y en caso de inconformidad, éstas se plantean directamente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Ahora, en atención a las llamadas huelgas por solidaridad, éstas resultan improcedentes y contrarias a la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, ya que con ellas dista enormemente buscar el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia, no reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga se pueda justificar legalmente.

Ahora bien, de lo antes mencionado, tampoco éstas huelgas reúnen los requisitos de forma, por lo anteriormente señalado, el periodo de prehuelga, tiene como finalidad primordial, conseguir un acuerdo entre las partes, y en éste tipo de huelgas por solidaridad, no se concibe la idea de conciliar, dado que las partes en conflicto se encuentran no se encuentran en desequilibrio, así, se puede dar el caso de que el patrón emplazado en una huelga de ese tipo, comparezca a la audiencia de avenimiento y manifieste, que incluso apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar, y a pesar de ello, y de que no hay conflicto en su empresa, en donde su contrato colectivo puede estar en plena vigencia, la huelga puede estallar.

El titular del derecho de huelga, no lo es el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores.

CLASIFICACIÓN DE LAS HUELGAS.

Una huelga es existente, si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Una huelga es inexistente, si adolece de los requisitos de fondo, forma ó mayoría ó alguno de ellos.

Una huelga es ilícita, si la mayoría de los huelguistas, ejecutan actos violentos contra las personas ó las propiedades, según nuestra Ley, y en caso de

guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos ó servicios que dependan del gobierno.

Las huelgas procedentes, serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría, caso contrario a las improcedentes, esto es, que no cumplen con los requisitos antes señalados.

La declaración de improcedencia de la huelga, podrá ser solicitada por toda persona que se viera afectada por la misma, ó declarada de oficio, si la Junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de Ley. Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales. En la solicitud de improcedencia, deberán ofrecerse las pruebas pertinentes, mismas que deberán desahogarse en una sola audiencia.

La simple presentación de un contrato colectivo de trabajo, celebrado con anterioridad y depositado en términos legales ante las autoridades laborales, deberá traer como consecuencia el archivo del expediente en que se actúa como asunto concluido, si el emplazamiento tuvo por objeto la firma de un contrato colectivo por parte de alguna otra organización sindical.

Nuestro ordenamiento legal de mérito, en su artículo 931, establece que si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta señalará el Lugar, día y hora en que deba efectuarse.

II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo, con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido despedidos del trabajo y después de la fecha que se menciona en la fracción anterior.

IV.- Se tomarán únicamente en consideración, los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

PROCEDIMIENTO HUELGUISTA.- El escrito de emplazamiento de huelga, deberá dirigirse al patrón y presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El periodo de pre – huelga, en ningún caso podrá ser menor de 6 días ni mayor de 15 días. El patrón deberá contestar el pliego petitorio en un plazo máximo de 48 horas, con el apercibimiento que de no hacerlo, se le tendrá por

inconforme. La Junta señalará día y hora para que tenga lugar la audiencia de avenimiento.

Si el patrón no comparece a dicha audiencia, podrá ser apercibido por los medios legales correspondientes, pero si el sindicato no asiste, no correrá el periodo de prehuelga, y se archivará el expediente.

Si las partes comparecen, se procurará avenirlas, y en caso contrario, se hará la designación del personal de emergencia que proceda.

La huelga deberá estallar precisamente el día y la hora indicada, pues en caso contrario, la misma será considerada como improcedente.

Ahora bien, en cuanto a sanciones se trata, y en el caso específico para los trabajadores, si éstos suspenden labores sin cumplir los requisitos legales, ó la sanción a que se harán merecedores, es a la rescisión de sus contratos sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el ejercicio del derecho de huelga, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

La excepción de falta de personalidad, deberá oponerse en el caso concreto, al contestar el pliego de peticiones ó en la audiencia de avenimiento y la Junta deberá resolver de inmediato sobre su procedencia.

Lo mismo puede resolver, entrándose de la excepción de incompetencia, pero en éste caso, quien opone dicha excepción, se perjudica así mismo, dado que se opone, entonces la junta se declarará incompetente, y aún así se suspenden labores el día y hora indicados; pues quien opuso la excepción, no podrá promover ante la Junta Incompetente, por lo que se alargaría indefinidamente.

El artículo 928, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, dispone que todos los días y horas serán hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto; y en la vida práctica, se transgrede a ésta disposición, en el sentido que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha tomado el criterio de que los días festivos no serán computados durante el periodo de pre – huelga, por lo que éste criterio, viola el principio de paridad procesal, en virtud a que, para el término de contestación para el pliego de peticiones, el plazo se computa de momento a momento, aún cuando se trate de días feriados.

PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD.- Sólo la coalición ó el sindicato emplazante, pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, según el caso, por la vía jurídica ó por la vía económica, si la huelga tiene por objeto la interpretación ó cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de

imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria; pero si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, ello en virtud de que los conflictos de orden económico son los que se refieren al nacimiento, modificación, suspensión ó terminación de las condiciones de trabajo.

Si en el mismo pliego se pide el cumplimiento del contrato colectivo, y la revisión del mismo, se palpa que la imputabilidad, por lo que hace a las violaciones del contrato, se deben tramitar por la vía ordinaria; y la imputabilidad por revisión, a través de la vía económica, es decir, que serán por cuerda separada, en virtud de que los Laudos no pueden crear, modificar ó suspender las condiciones de trabajo, sino las denominadas sentencias colectivas, que son resoluciones que caen en los conflictos de orden económico.

En estricto derecho, la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando quede firme la declaración de procedencia de la huelga, actualmente de existencia de la misma, ó la resolución en virtud de la cual, se declara que no procede la inexistencia ó improcedencia solicitada; antes de ello sería improcedente, ya que si el patrón se ampara contra dicha resolución, la misma quedaría subjudice, ello hasta en tanto sea pronunciada la resolución final.

En México el arbitraje es obligatorio para los patronos y potestativo para los trabajadores, por lo tanto, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patronos, por lo tanto, si estalla una huelga y el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido.

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.

II.- Deberá modificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho, de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo por causa justificada.

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores, dentro del término señalado, quedarán en libertad de contratar otros, y

IV.- Dictará los medios que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo.

Si el conflicto motivo de huelga se somete por los trabajadores a decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario, ó el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso. Si la Junta declara en el Laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En

ningún caso será condenado el patrón al pago de los salario de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga de apoyo ó por solidaridad.

4.4. PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.

El conflicto colectivo de naturaleza económica, es el resultado de un Desequilibrio entre los factores de la producción, mismo que debe subsanarse mediante la modificación ó implantación, de nuevas condiciones de trabajo, ó bien por la suspensión ó terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Se debe entender como un sustituto contencioso de la convención colectiva. Una característica de éste procedimiento es su profunda vocación conciliatoria.

Ante la existencia legal de que sea la mayoría de los trabajadores, la que puede plantear el conflicto económico, debe concluirse que tratándose de grupos gremiales, generalmente minoritarios, no sería posible el planteamiento de un conflicto, salvo que se tratara de trabajadores sindicalizados. Por lo que del texto legal, también se debe inferir, que si trata de un sindicato gremial, y por ende minoritario el que plantea el conflicto, su legitimidad no estará condicionada al apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa ó del establecimiento, con lo que se hace notable la diferencia respecto del derecho de huelga.

REQUISITOS DE LA DEMANDA.- En el artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo, señala los requisitos que deberá contener la demanda, los cuales son:

a).- Nombre y domicilio del que promueve, y los documentos que justifiquen su personalidad.

b).- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto.

c).- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

De ésta manera, también señala los documentos que se deberán acompañar a la demanda, y éstos son:

I.- Los documentos públicos ó privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa ó establecimiento, y la necesidad de las medidas que se solicitan.

II.- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa ó establecimiento, indicando sus nombres apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo.

III.- Un dictamen formulado por el perito, relativo a la situación económica de la empresa ó establecimiento.

IV.- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones.

V.- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

Éste tipo de conflictos, tiene un claro sentido salarial, y muy pocas veces, los sindicatos lo promueven, mucho menos los trabajadores coaligados. Los sindicatos optan por la huelga, provocando desequilibrios genéricos que afectan a éste trámite.

ADMISIÓN DE LA DEMANDA.- En éste tipo de conflictos, no opera el principio de suplencias de la queja, ni advertencias a propósito de posibles contradicciones. La tutela se considera buena para los conflictos jurídicos y sólo los promovidos por los trabajadores, y en virtud a ello, la Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los 5 días siguientes.

AUDIENCIA INICIAL: En ésta audiencia se pueden presentar varios supuestos:

1.- AUSENCIA DE LAS PARTES, la ausencia del promovente produce el desistimiento de la solicitud, la ausencia de la contraparte, se le tiene por inconforme con todo arreglo, en éste caso, el promovente deberá hacer una exposición de los hechos y las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

2.- CONCURRENCIA DE AMBAS PARTES; en éste supuesto, se iniciará la audiencia con una exhortación de la Junta para que procuren un arreglo conciliatorio que podría derivar inclusive, de alguna sugerencia que juzgue conveniente hacer alguno de los miembros de la Junta, con lo que el proceso conciliatorio se aproxima un poco a un acto de mediación.

3.- CELEBRACIÓN DE UN CONVENIO; En éste caso, si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

4.- CONTINUACIÓN DEL PROCEDIMIENTO; Esto se origina en razón a la falta de arreglo conciliatorio, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.

5.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS; Una vez que las partes terminan sus exposiciones, y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse, y en su caso, desahogarse las pruebas admitidas.

6.- PERITOS OFICIALES; la Junta nombrará peritos, en número de 3 por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles en término que no podrá exceder de 30 días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que según su parecer puede solucionarse el conflicto. Las partes a su vez, podrán designar un perito cada una de ellas, para que se asocie a los nombrados ó rinda su dictamen por separado.

7.- COMISIONES DE LAS PARTES; Cada parte podrá nombrar una comisión, que será integrada por el número de personas que acuerde la Junta, para que acompañe a los peritos en la investigación, pudiendo indicarles las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

El dictamen que rindan los peritos, deberá contener por los menos:

I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto.

II.- La relación entre el costo de la vida por familia, y los salarios que perciban los trabajadores.

III.- Los salarios medios que se paguen en empresas ó establecimientos de la rama industrial y las condiciones de trabajo generales que riga entre ellos.

IV.- Las condiciones económicas de la empresa ó empresas, ó del establecimiento ó establecimientos.

V.- La condición general de la industria de que forme parte la empresa ó establecimiento.

VI.- Las condiciones generales de los mercados.

VII.- los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional.

VIII.- La forma en que según su parecer, puede solucionarse el conflicto.

Se entregará copia a cada parte, agregando el original al expediente, se faculta a la Junta a citar a una audiencia de objeciones en que las partes podrán interrogar a los peritos en relación a sus peritajes, también podrán ofrecer pruebas que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen.

FACULTADES DE LA JUNTA.- La Ley Federal del Trabajo, otorga facultades a las Juntas, para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, precisar ó aclarar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares, así como interrogar a los peritos ó solicitar algún dictamen complementario ó designar comisiones para que practiquen ó realicen investigaciones ó estudios especiales.

ALEGATOS.- En un término de 72 horas y por escrito, las partes podrán formular el escrito de alegatos, de no hacerlo en tiempo, se tendrá por perdido su derecho.

DICTÁMEN.- Una vez concluido el término de alegatos, el secretario auxiliar declarará cerrada instrucción, y formulará en dictamen dentro de los 15 días, y éste deberá contener:

I.- Un extracto de las peticiones de las partes.

II.- Un extracto del dictamen de los peritos y las observaciones que hubiesen hecho las partes.

III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta.

IV.- Un extracto de los alegatos, y

V.- Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Una copia del dictamen se entregará a cada miembro de la Junta, haciendo contar en autos el Secretario, las circunstancias de su entrega, y en su caso, que se negaron a recibirlo.

AUDIENCIA DE RESOLUCIÓN.- La audiencia de discusión y votación debe efectuarse dentro de los 10 días siguientes, al en que fueron entregadas las copias del dictamen a los miembros de la Junta. Se celebrará conforme a las reglas del procedimiento ordinario.

LAUDO.- La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 919, establece que la Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la Justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones, en su resolución podrá aumentar ó disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa y el establecimiento, sin que en ningún caso, pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

4.5.- PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN.

Para nuestros efectos, entendemos como ejecución, el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada por una resolución laboral; la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 939, atiende a la ejecución de los laudos dictados por la Junta de Conciliación y Arbitraje permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en el mismo precepto legal mencionado, aclara que la ejecución también se refiere a los laudos arbitrales, ello derivado de los convenios, en virtud de la sumisión voluntaria de las partes, a los laudos dictados en los conflictos colectivos de naturaleza económica, y a los convenios celebrados ante las Juntas.

ÓRGANOS EJECUTORES.- En general, la ejecución de los Laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y a los de las Juntas Especiales, sin embargo, a pesar de lo indica el artículo 990 de la Ley Federal del Trabajo, también participan en la ejecución otros funcionarios, y de manera especial, los actuarios.

Ésta función debe ejercerla en principio, el presidente de la Junta que conoció del conflicto y lo resolvió; sin embargo, puede ocurrir que deba intervenir otro funcionario de rango semejante, si corresponde a su jurisdicción y no a la Junta que primero conoció del conflicto.

Cuando al cumplimentar un exhorto surge la oposición de un tercero que no se hubiese oído previamente por el presidente exhortante, el exhortado suspenderá el cumplimiento de la ejecución, esto previa fianza que otorgue el interesado para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicio que puedan causarse, en ése caso, otorgada la fianza, se devolverá el exhorto a quien lo remitió.

GASTOS DE EJECUCIÓN.- En materia del derecho del trabajo, no se establece la obligación de pagar costas, en el caso específico de la ejecución, se indica que los gastos que originen, serán cubiertos por la parte que no cumpla, lo que alude sin duda alguna, al condenado que se niega a dar cumplimiento al requerimiento de la Autoridad ejecutora. La Ley Federal del Trabajo, no regula la tramitación de incidentes destinados a la determinación de los gastos causados en la ejecución.

OPORTUNIDAD DE LA EJECUCIÓN.- Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en que surte efectos la notificación hecha a la parte condenada; sin embargo, en la práctica, es difícil que se respete ese plazo por las Juntas al momento en que reciban la promoción de la parte interesada, recaban

previamente informes de su sección de amparos para averiguar si existe ó no demandada alguna, así como el correspondiente trámite de suspensión, en el desahogo de ése trámite, suelen transcurrir más días que los previstos por la Ley.

La práctica suspensiva de la ejecución, sustituye a una norma no escrita que armoniza el plazo de 15 días para la presentación de la demanda de amparo, con el mucho más estricto de 3 días para la ejecución de los Laudos.

PAGO DIRECTO AL TRABAJADOR.- El artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una clara expresión en función a éste criterio, dado que en su primera parte, establece que siempre que en una ejecución de un Laudo deba entregarse una suma de dinero ó el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidará que se le entregue personalmente, esto en virtud, de que si a la diligencia concurre únicamente el apoderado, y se embargó una cantidad líquida, el actuario directamente lo pondrá a disposición del presidente de la Junta, a efecto de que éste lo entregue en forma directa al trabajador.

CAPÍTULO QUINTO.
ILEGALIDAD DE LAUDO QUE
CONDENA A PATRÓN INCIERTO

5.1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 712 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En un análisis al artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual establece que, cuando el trabajador ignore el nombre del patrón, ó la denominación ó razón social de donde labora ó laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina ó lugar en donde prestó ó presta el trabajo, y la actividad a que se dedica el patrón, en atención al mencionado dispositivo legal, impone una actividad investigadora a las Junta de Conciliación y Arbitraje, a efecto de determinar, con los elementos aportados en la demanda, al patrón de la fuente de trabajo, sea como persona física ó persona moral, actividad que deberá llevar a cabo por medio del Inspector del Trabajo, que será tendiente a que en la fuente de

trabajo, le sean exhibidos los documentos que acrediten su actividad, así como para determinar al responsable de la fuente de trabajo, entratándose de persona física, ó su representante legal para el caso que se determine a una persona moral.

La anterior actividad investigadora, puede ser apoyada por lo que establece el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé, que para el pago de la indemnización, en los casos de muerte por riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

FRACCIÓN I.- La Junta de Conciliación Permanente ó el Inspector del Trabajo, que reciba el aviso de la muerte, ó la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las 24 horas siguientes, una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará 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 30 días a ejercitar sus derechos.

Ahora bien, del precepto legal mencionado y en relación con el artículo 540 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, mismo que determina la función de los inspectores del trabajo que consiste en realizar los estudios y acopiar datos que les soliciten las autoridades, pone de manifiesto la actividad investigadora que debe llevar a cabo la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los supuestos de pago

de la indemnización en los casos de muerte por riesgos de trabajo, por lo que ésta misma actividad investigadora, podrá ser encaminada a efectuar las diligencias necesarias tendientes a determinar al patrón ó responsable de la fuente de trabajo que se demanda, ya sea como persona física ó su representante legal para el caso de personas morales, tal investigación que deberá llevarse a cabo con apoyo del Inspector del Trabajo en auxilio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto en virtud a la facultad que la propia Ley Federal del Trabajo les otorga, a fin de solicitar en los establecimientos ó empresas, la documentación ó información encaminada a determinar el nombre, razón social ó denominación del patrón si se trata de persona física, ó de la documentación que acredite la legal constitución para el caso de personas morales, así como la presentación de libros, registros u otros documentos que obliguen las normas de trabajo, la anterior actividad se puede llevar a cabo con personal dependiente de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que en éste sentido debería otorgar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como a los inspectores, autoridad de carácter judicial, con el objeto de apoyar a las autoridades laborales en una actividad investigadora, y de ésta manera otorgar al trabajador seguridad jurídica, dada la naturaleza del mismo procedimiento laboral, y sobre todo salvaguarda el principio de celeridad procesal, mismo que sería violado por las Autoridades Laborales desde el momento de la presentación de la demanda, dado que en la práctica, generalmente la autoridad laboral hace un requerimiento al trabajador actor, para que él por sus propios medios, proporcione los datos necesarios para determinar al patrón, ello en virtud, de que las autoridades laborales, toman ciertos criterios que para el caso que nos ocupa, consiste en que cuando se presenta una

demanda encauzada en contra de quien resulte ser patrón, responsable ó propietario de determinada fuente de trabajo, el tribunal laboral, tendrá al actor por demandando a quien resulte ser patrón, dado que excluyen al responsable y al propietario, bajo el sentido con que toman éstos criterios las autoridades laborales, es evidente que el trabajador no cuenta con la seguridad jurídica, por parte de las autoridades para hacer valer sus derechos derivados de una relación laboral, toda vez que de los criterios adoptados por las autoridades laborales, ponen de manifiesto una conducta evasiva a la actividad investigadora que la ley federal del trabajo les constriñe, así como una flagrante violación al principio de celeridad procesal en virtud de la inactividad procesal de que es objeto, y por ende contraria a los principios que rigen el procedimiento laboral, misma que se ve de manifiesto en el sentido de que si el trabajador actor no cumple con el requerimiento hecho por la junta, se ordenará el archivo provisional del expediente que se ha registrado, dejando de ésta manera al trabajador en total desamparo jurídico, de tal manera que comenzará a contar el término para la caducidad de la acción intentada, misma que va en perjuicio del trabajador.

Ahora bien, para el caso de que las propias autoridades laborales, con sus respectivos medios a su alcance, no puedan determinar al patrón ó propietario de la fuente de trabajo demandada, pueden vía oficio, solicitar el auxilio de otras dependencias gubernamentales y éstas están obligadas a coadyuvar en ésta actividad investigadora a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dado que en el artículo 688 de la ley federal de trabajo obliga a las autoridades administrativas y judiciales dentro de la esfera de sus competencias a auxiliar a las Juntas de

Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, a efecto de llevar a cabo su actividad investigadora, esto es, que específicamente con apoyo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, puede solicitar información respecto de la fuente de trabajo demandada, ello en virtud que dentro del desempeño de sus actividades, se presuponen estar actuando con apego a las leyes fiscales en cuanto a contribuciones se trata, por consiguiente, se debe tener un control fiscal de toda clase de giros, en especial de las fuentes de trabajo que han generado más empleos, así como el cúmulo de contribuciones que éstas aportan a la Hacienda federal, ahora bien, ésta actividad investigadora, tendría como objeto primario, establecer certeza jurídica, en el sentido de que el tribunal laboral, debe determinar quién debe comparecer en juicio con la Legitimación Pasiva dentro de la relación procesal, para así poder fincar responsabilidad laboral al momento de dictar el laudo, pues por otro lado, si el Juicio se lleva en rebeldía, dado que no se ha determinado al patrón responsable, sea como persona física ó como persona moral, y suponiendo sin conceder, que la Junta dictara un Laudo en esos mismos términos, a quien reclama el trabajador sus prestaciones, así como de la misma manera, contra quien se ejecuta un Laudo.

5.2.- ANÁLISIS AL ARTÍCULO 842 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En un análisis al artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que el mismo establece que los laudos deben ser claros, preciso y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, lo que manifiesta una clara contradicción al respecto con el

artículo 712 de la Ley en comento, en el sentido de que si se emplazó al demandado toda vez que el actuario, no se cercioró previamente que ahí prestó los servicios el trabajador actor, por lo que hace el emplazamiento por medio de instructivo, y en esas condiciones se señala fecha de audiencia, no obstante estando emplazado por medio de instructivo, y se lleva a cabo la audiencia trifásica en rebeldía, no obstante que la fuente de trabajo fue debidamente citada y emplaza a juicio por medio de instructivo, en éste supuesto la Junta tiene a la demandada por inconforme con todo arreglo conciliatorio, así como por perdiendo su derecho a ofrecer pruebas y objetar las de su contrario, en éste supuesto, la Junta, al momento de la discusión y votación del laudo, los representantes, a fin de esclarecer la verdad, tendrán que realizar las diligencias necesarias a efecto de determinar al patrón, aún y cuando se hayan desahogado las pruebas admitidas, ya que por otro lado, se tendría que dictar el Laudo condenando a quien resulte patrón, propietario ó responsable de la fuente de trabajo demandada, incurriendo en una imprecisión, oscuridad é incongruencia en el Laudo dictado, lo anterior en virtud a que las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, no llevan a cabo una actividad investigadora a efecto de determinar al patrón responsable de la fuente de trabajo, por lo tanto no se tiene la certeza en el juicio quien comparece con la calidad de legitimación pasiva, por consecuencia, tampoco se podría precisar a quien fincar la responsabilidad laboral a efecto de requerir el pago de las diversas prestaciones, así como para contra quien se ejecutará el Laudo dictado por la Autoridad Laboral.

Por otro lado, en un supuesto contrario al mencionado en supralíneas, si se demanda a quien resulte patrón, propietario ó responsable de la fuente de trabajo, y suponiendo sin conceder, que el pleno de la junta de conciliación y arbitraje requiera al trabajador actor para que proporcione más elementos a efecto de determinar al demandado, por lo que le otorgan un término de tres días para que los proporcione, y éste por falta de medios para poder proporcionarlos no lo hace, la Junta, lejos de decretar la caducidad, inicia una actividad investigadora, obligando a las dependencias administrativas y judiciales, así como auxiliada por los Inspectores del Trabajo, a efecto de determinar al patrón, propietario ó responsable de la fuente de trabajo, sea como persona física ó moral, y éste es determinado, por consiguiente, se tendrá determinando al patrón, y para los efectos del análisis del artículo que nos ocupa, el pleno de la Junta que emite un Laudo, éste lo dictarán con:

Claridad, en virtud de que se conocen las prestaciones, así como la acción intentada por el trabajador actor, así como quien tenga la calidad de demandada en el proceso, sea como persona física ó moral, y de la misma manera se conocen las excepciones y defensas que oponga el demandado a la acción y pretensiones intentadas por el actor, así como la valoración de las pruebas aportadas por la actora y la demandada, por lo que estaría dando seguridad jurídica a los trabajadores que en muchas ocasiones no conocen a los patrones, ni como personas físicas, ni mucho menos como personas morales, y además de que se da precisión contra quien recae el Laudo, ello derivado de la actividad

investigadora que implica cuando se le dé curso a una demanda que se promueve en contra de quien resulte responsable de la fuente de trabajo.

5.3.- PROPUESTA AL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Por los motivos antes expuestos, en el presente estudio metódico documental, hemos convenido en proponer al procedimiento laboral, lo cual se trata de lo siguiente: cuando las Juntas, al dar curso a una demanda en la cual únicamente se señala, el domicilio de la fuente de trabajo y la actividad a la que se dedica el patrón, así como obviamente se promueva en contra de quien resulte patrón responsable de la fuente de trabajo, es menester que los tribunales laborales, desplieguen una actividad investigadora de oficio, y de la cual el actor no puede renunciar, allanarse ó desistirse, a efecto de determinar al patrón de la fuente de trabajo que se demanda, a efecto de allegase pruebas para conocer la verdad sobre el conflicto, y así poder resolver el fondo de negocio, esto es las prestaciones que reclaman las partes en el juicio, por lo que el artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, tendría que especificar, que cuando se demande en los términos señalados en supralíneas, la sola presentación de la demanda en esos términos, implica una investigación de oficio a cargo de la Junta, misma que debe ser previa al emplazamiento, a efecto de determinar el demandado en el juicio antes de la primera audiencia trifásica que tenga a bien en señalar el tribunal laboral, esto a efecto de que a quien se determine con la calidad de patrón ó responsable de la fuente de trabajo, pueda ser emplazado en los términos de Ley a fin de que no se pueda sustraer de sus obligaciones laborales promoviendo

amparo, con el argumento de que le fue violada su garantía de audiencia en el juicio consagrada en el artículo 14 Constitucional, supuesto en el que no se transgrede el principio de celeridad procesal, y el de certeza Jurídica, toda vez que se determina a quién se le imputa la legitimación pasiva en el juicio, ello en consecuencia a quién se le reclamará las prestaciones que sean condenadas en el Laudo, además de que se interrumpe la prescripción de la acción intentada, cuando se presenta la demanda en esos términos, tal y como lo señala el último párrafo del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, dicha investigación tiene sustento en la propia Ley, en el sentido de que obliga a las autoridades administrativas y judiciales dentro de la esfera de sus competencias a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo antes mencionado, se encuentra previsto por el artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, y en atención a lo antes expuesto, se transcriben las siguientes Jurisprudencias:

EMPLAZAMIENTO ILEGAL AL PATRÓN.

“Si el trabajador no precisó en su demanda el nombre y el domicilio de su patrón, sino únicamente la actividad a que se dedica y la ubicación de la fuente de trabajo, y el actuario realizó el emplazamiento en ese lugar, con la persona que ahí se encontraba, sin cerciorarse de quien era el propietario responsable de la

misma, a fin de dirigir el citatorio, y en su caso el instructivo a éste último, para que frente a él se siguiera el juicio, el emplazamiento realizado en dichas condiciones, no cumple con los requisitos exigidos por el artículo 743 fracción I y II, en relación con el 712, ambos de la Ley Federal del Trabajo”. Seminario Judicial de la Federación, Tomo III. Enero – Junio 1989, Octava Época. Pág. 322.

DEMANDADO, SU SEÑALAMIENTO IMPRECISO IMPLICA INVESTIGACIÓN A CARGO DE LA JUNTA.

“ Si el trabajador sólo especificó la ubicación de la fuente de trabajo en la que prestó sus servicios a la demandada por conducto de su propietario y representante legal; a la Junta previamente al emplazamiento, debe investigar la identidad de la persona física ó moral que deba figurar en el Juicio como demandado en atención a la interpretación armónica de los artículos 712 y 743 de la Ley Federal del Trabajo; con el objeto de establecer la identidad de quien debe figurar con la legitimación pasivo dentro de la relación procesal.” Tesis visible en la página 206 del tomo XII septiembre, Octava Época del seminario Judicial de la Federación.

DEMANDA LABORAL PROMOVIDA EN CONTRA DE QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. NO PROCEDE DECRETAR CONDENA ALGUNA SI NO SE DETERMINA EN EL JUICIO EN QUIEN RECAE ESA RESPONSABILIDAD.

“Solamente las personas físicas ó las personas morales reconocidas por la Ley, son sujetos de derechos u obligaciones y por lo tanto es indudable que únicamente a éstas puede condenarse a cubrir prestaciones laborales, así, si bien es verdad que en términos del artículo 712 de la Ley federal del Trabajo, para presentar una demanda laboral no es necesario que el trabajador, conozca el nombre del patrón ó razón social de donde labora ó laboró, debiendo precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda, el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina ó lugar donde prestó ó presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, también es cierto que así es para los efectos de que pueda ser emplazado por la Junta, a fin de que dentro del procedimiento se determine a la persona física ó moral que es su caso, habrá de fincársele responsabilidad laboral; luego, si bien puede demandarse genéricamente “a quien resulte responsable de la relación laboral”, debe demostrarse con quién existió ese nexo, ya que ningún efecto práctico tendría una condena en los mismos términos. Puesto que evidentemente haría nulatorio el derecho del trabajador, en virtud de que de pretender ejecutar un laudo en esas condiciones, bastaría que en contra de quien se dirigiera esa acción argumentara que dicho carácter no le fue determinado en un juicio en el que se cumplieran las formalidades del procedimiento de conformidad con el artículo 14 Constitucional, para que cualquier procedimiento de ejecución intentado en su contra resultara improcedente”. Seminario Judicial de la Federación y su gaceta Novena Época, Tomo VII, de Mayo de 1998, Pág. 1007, Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, Amparo en revisión laboral 85/88.

5.4.- ANÁLISIS AL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL.

CELERIDAD, para MIGUEL BERMÚDEZ CISNEROS, se refiere a la declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, debe ser siempre realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, en la declaración del derecho ó bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego.¹

Para el análisis del principio procesal que nos ocupa, es apropiada la conceptualización que refiere el maestro Miguel Bermúdez, dado que el mismo engloba y escinde éste principio con la prontitud y economía, principios contemplados por la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que son esenciales en el derecho procesal del trabajo; ahora dada la importancia de éstos principios, en la materia de nuestro estudio, se denota una violación flagrante al mencionado principio, por la conducta negativa u omisa de las Juntas de Conciliación así como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que hacen el requerimiento al Actor, a efecto de que proporcione más datos sobre la fuente de trabajo que demanda como A QUIEN RESULTE SER PATRÓN, PROPIETARIO Ó RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO, al efectuar éste tipo de requerimientos al actor, va implícita la violación al principio de prontitud, ello en razón a que está demora la declaración del derecho, y en consecuencia su

¹ BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 3ª. ed. Ed. Trillas, México, 1997 P. 72.

ejecución, dado que el trabajador carece de los medios efectivos para indagar a través de las dependencias de gobierno, la identidad del propietario, patrón ó responsable de la fuente de trabajo, dado que éstas dependencias se protegen con la medida de información discrecional, que radica en no proporcionar información a personas ajenas y no autorizadas por el interesado, y como consecuencia a lo anterior se deja al trabajador actor, en éste sentido, en un total estado de indefensión jurídica, ante una negativa de información de parte de las dependencias, facultad que la Ley Federal del Trabajo expresamente concede a las Juntas de Conciliación, y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que obliga a las dependencias Administrativas y Judiciales a coadyuvar con éstas, aplicado a determinar al patrón, propietario ó responsable de la fuente de trabajo que se demanda, situación que no ocurriría si las Juntas efectuaran una actividad investigadora.

Ahora bien, en éste orden de ideas, la violación al principio de economía, en el procedimiento laboral, reside específicamente en que los intereses Jurídico materiales del trabajador actor, puesto que se ven desprotegidos del derecho, en virtud de que la declaración del mismo derecho por un lado, así como la ejecución del mismo, por otro lado que se ve retrasada, dada la falta de prontitud en el proceso, ante un riesgo inminente de que el responsable de la fuente de la fuente de trabajo, cambie de situación jurídica ó simplemente de denominación, creando con esto un rezago de carácter laboral para las Juntas, y por consiguiente, para el trabajador actor, el riesgo de que opere en su contra la caducidad de la instancia

alargando con éste tipo de acciones por demás dolosas, los procesos laborales, que se caracterizan por su economía y prontitud procesal.

Por otro lado, es menester hacer notar que la violación constante a éstos principios procesales, en la materia de nuestro estudio, constituye la pauta a una posible efervescencia laboral, que podría desembocar en una lucha de intereses tales como huelgas, dado que no se procura tutelar fehacientemente el objetivo de nuestra Ley Federal del Trabajo que es el de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, dado no únicamente es la clase trabajadora la que tutela la ley en comento, sino que también se da la protección al capital, que para el caso concreto es al patrón, provocando así un estado de incertidumbre económica sea a nivel local ó federal, ello en virtud de la falta de producción, dado lo estancado del capital, es decir que no tiene vida económica, que ante ésta situación provocaría una depreciación económica en todos los sentidos, afectando no sólo a los patronos, sino que a los trabajadores.

5.5.- ANÁLISIS AL PRINCIPIO DE CERTEZA JURÍDICA.

Para los efectos de nuestro análisis del principio jurídico mencionado, diremos que la certeza jurídica estriba en el sentido de que las Juntas, deberán determinar al responsable de la fuente de trabajo, sea como persona física ó moral, ello como ya lo hemos mencionado, deberá ser dentro del juicio, y antes del emplazamiento a juicio, la certeza desde el punto de vista de nuestro estudio, diremos que es la identificación física del trabajador actor, que adquiere la

legitimación activa, y por consiguiente, la determinación de las prestaciones que reclama en el escrito inicial de demanda; así como la identificación física del patrón demandado, ya sea como persona física ó moral, mismo que adquiere la legitimación pasiva acreditada en el juicio, y a quien se imputa con quien se tuvo la relación obrero patronal, además que tiene la obligación de cubrir las prestaciones que demanda el trabajador actor en su demanda, dado que ambos acreditan su interés en el juicio.

Ahora bien, y en atención a lo establecido por las jurisprudencias transcritas en supralíneas, es menester de nuestro estudio, hacer alusión a que la demanda encauzada contra quien resulte ser patrón, propietario ó responsable de la fuente de trabajo demandada, se determine al patrón antes del emplazamiento, toda vez que de no hacerlo, se transgrede la garantía jurídica consagrada en nuestra carta magna, siendo ésta la garantía de audiencia tutelada por el artículo 14 Constitucional, por lo que si no es determinado al patrón demandado, resultaría a todas luces improcedente un laudo ó ejecución del mismo, dictado por los tribunales laborales en los mismos términos, esto es, en contra de quien resulte ser patrón, propietario ó responsable de la fuente de trabajo demandada, toda vez de que al patrón condenado en el laudo y su ejecución, no fué debidamente citado, ni oído en juicio, por los tribunales sin que se cumplieran las formalidades del procedimiento de conformidad con el artículo 14 Constitucional, por lo que en consecuencia resultaría procedente el Juicio de Amparo, en virtud de las violaciones señaladas, por consiguiente se deja al trabajador desprotegido de sus intereses materiales, en éste caso de las prestaciones que reclama, así como de

sus derechos, ello para el caso de que el trabajador solicite al demandado la reinstalación a la fuente de trabajo.

CONCLUSIONES

Por lo anteriormente expuesto, concluyo, que se debe dar curso a las demandas promovidas en contra de quien resulte ser patrón, propietario ó responsable de la fuente de trabajo demandada, dado que de no ser así, se dejaría desprotegido al trabajador, en el sentido de que las Juntas no tutelan los intereses y derechos de éste, mismos que se traducen en las acciones y prestaciones que reclama en su demanda y que se consagran en la Ley Federal del Trabajo, ello en virtud de que siempre, que se presenta una demanda en éstos términos, el tribunal hace requerimientos a la parte trabajadora, a efectos de que proporcione mayores elementos de apoyo a fin de realizar el emplazamiento respectivo, por lo que en caso de no cumplir con el mencionado requerimiento, comenzará a transcurrir el término para la caducidad, medida que lejos de beneficiar al trabajador lo perjudica.

En atención a lo anterior, la Junta al dar curso a las demandas presentadas en esos términos, es decir en contra de quien resulte ser patrón, propietario ó responsable de la fuente de trabajo demandada, por lo que la Junta deberá iniciar una actividad investigadora de oficio, auxiliada por los inspectores del trabajo actividad que se efectuaría, como ya dijimos en las mismas condiciones que se tienen para llevar a cabo la investigación de la muerte de trabajadores por riesgo de trabajo, pero en éste sentido aplicado a la determinación de la fuente de trabajo, así como con el auxilio de las autoridades administrativas y judiciales,

autoridades que obliga la Ley Federal del Trabajo a coadyuvar a las Juntas, a fin de determinar al patrón responsable de la fuente de trabajo, ello derivado de que el trabajador carece de personalidad ante las autoridades administrativas y judiciales ante las cuales puede acudir a efecto de solicitar información sobre la fuente trabajo demandada, por lo que generalmente éstas autoridades se escudan en la llamada confidencialidad de datos, actividad que es más factible realizar a las Juntas por medio de Oficio girado a las dependencias que se estimen convenientes, a fin de determinar al patrón responsable con quien subsistió la relación laboral con el trabajador.

Es por ésta razón que al procedimiento laboral se propone, que las Juntas realicen de oficio ésta actividad investigadora, desde el momento en que se da curso a la demanda, hasta antes del emplazamiento, por lo que al efectuar lo antes propuesto por los tribunales laborales, no se viola el principio de celeridad procesal en el juicio laboral toda vez de que no se archiva el expediente iniciando a correr el término para la caducidad, así como también se da seguridad jurídica al trabajador tanto en sus derechos como en sus prestaciones reclamadas en su escrito de demanda, toda vez que se determina por éstas medidas, al patrón responsable de la fuente de trabajo demandada, en virtud de que se tiene precisado quien deberá cumplir con la obligación que se le condene en el laudo, derivado de que se conoció en juicio tanto al trabajador actor, así como sus acciones y prestaciones, y como al patrón demandado, de la misma manera tiene oportunidad de defenderse oponiendo excepciones y defensas en el juicio, así como también se conoce al patrón contra quien se realizará la ejecución en caso

de incumplimiento en forma voluntaria del Laudo, cumpliendo así, al principio de certeza jurídica, y con el objetivo de las normas de trabajo, mismas que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social.

Ahora, también de ésta manera, los tribunales laborales, al dictar un laudo, éste será con claridad, en el sentido de que determinará con certeza, la cantidad líquida a que se ha de condenar a la parte demandada en el juicio, en virtud de las prestaciones que reclama el actor en su escrito inicial de demanda, así como también podrá precisar el monto de las cantidades y derechos inherentes al trabajador actor, por otro lado, se toma en consideración las excepciones y defensas que opone el demandado en su contestación, sirviendo esto de apoyo al pleno de las Juntas a efecto de dictar el laudo a verdad sabida, ello mediante los elementos aportados por las partes dentro del desarrollo del juicio, sin dejar en estado de indefensión al trabajador, tutelando de ésta manera su seguridad jurídica ante la evasión de los patronos, que dolosamente realizan a fin de evadir su responsabilidad en el pago de las diversas prestaciones, derivadas de la relación laboral, por lo que reiterando, que las Juntas deberán efectuar éste tipo de actividades investigadoras, posteriores a la presentación de la demanda y previas al emplazamiento a juicio.

BIBLIOGRAFÍA.

- ARELLANO GARCÍA CARLOS. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 4ª ed. Ed. Porrúa. México 1992. pp.473.
- BECERRA BAUTISTA JOSE. PROCESO CIVIL EN MÉXICO. Ed. Porrúa. México 1997. pp. 750.
- BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México 1994, pp. 750.
- BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 3ª ed. Ed. Trillas, México 1994. pp. 536.
- BRISEÑO SIERRA HUMBERTO. DERECHO PROCESAL. 2ª ed. Ed. Cárdenas México, 1975 pp. 772.
- BOREL NAVARRO MIGUEL. EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO. 3ª ed. Ed. Porrúa, México 1987. pp. 438.
- CABANELLAS DE LA TORRE GUILLERMO. DIRECTORIO JURÍDICO ELEMENTAL. Ed. Helenista, México 1988, pp. 620
- CAVAZOS FLORES BALTASAR. LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Ed. Trillas, México 1985 pp. 245.
- CAVAZOS FLORES BALTASAR, CAVAZOS CHENA HUMBERTO, CAVAZOS CHENA J. CARLOS, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, Ed. Trillas, México 1995.
- CLIMENT BELTRÁN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIAS, 14ª ed. Ed. Esfinge, México 1997, pp.. 726.
- CORTÉS FIGUEROA A. CARLOS. INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. Ed. Sagitario. México 1974. pp. 382.
- CHIOVENDA GIUSEPPE. INSTITUCIONES DEL DERECHO PROCESAL. VOLUMEN II, Ed. Cárdenas. México pp. 971
- DE BUEN LOZANO NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª ed. Ed. Porrúa. México, 1990, pp.619.
- DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 4ª ed. Ed. Porrúa. p.p. 530.

- GARCÍA MAYNEZ EDUARDO, INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. 2ª ed. Ed. Porrúa. pp. 436.
- GÓMEZ LARA CIPRIANO. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 8ª ed. Ed. Harla, México 1990. pp. 290.
- OVALLE FABELA JOSE. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO, 4ª ed. Ed. Oxford. México 2001. pp. 446.
- TORRES DÍAZ LUIS GUILLERMO. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 2ª ed. Ed. Cárdenas. México 1994. pp. 377.

LEGISLACIÓN.

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Constitución Política.
 ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ley Federal del Trabajo.
 GUANAJUATO. Código de Procedimientos Civiles.

OTRAS FUENTES.

PALOMARES DE MIGUEL JUAN. DICCIONARIO PARA JURISTAS. Ed. Mayo, México 1981. p.p. 668.

PALLARES EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. 23ª ed. Ed. Porrúa, México 1997. pp. 877.

PINA RAFAEL Y PINA VARA RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. 16ª ed. Ed. Porrúa, México 1989. pp. 509.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, tomo III. Octava Época. México 1989. Pag. 322.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, tomo XII. Octava Época. México 1989. Pag. 206.

Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, tomo VII. Novena Época. México 1989. Pag. 1007.

Criterios que de manera uniforme son aplicables a todas las Juntas Especiales y locales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Guanajuato.