



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**



FACULTAD DE DERECHO

**Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309**

**LA VIOLACIÓN A LA GARANTIA DE
SEGURIDAD JURÍDICA DEL PATRÓN DENTRO
DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, CUANDO
ESTE NO SE ENCUENTRA ASESORADO**

TESIS

**Que para obtener el título de:
LICENCIADA EN DERECHO**

Presenta:

Maricela Moreno Rodríguez

Asesor: Lic. Raúl Rodríguez García

Celaya, Gto.

Abril 2007



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 MIS PADRES MA. LUZ RODRIGUEZ CARRERA Y JOSE IGNACIO MORENO CALDERON POR ANTEPONER MIS SUEÑOS A LOS SUYOS, POR QUE ME LEBANTARON CADA VEZ QUE TROPECE.

A MIS HERMANOS CESAR IGNACIO Y LUZ MARIA BIVIANA MORENO RODRIGUEZ POR ESTAR AHÍ SIEMPRE.

A MIS ABUELOS MARIA GUADALUPE CARRERA MANCERA, ALBERTO RAFAEL RODRIGUEZ Y MARIA CALDERON VERA POR SIEMPRE TENER UNA PALABRA DE ALIENTO EN LOS MOMENTOS MÁS DUROS.

A MIS CATEDRATICOS POR HABER COMPARTIDO SU SABIDURIA.

A JUAN PABLO DELAGADO CARDENAS POR QUE SIEMPRE SUPE QUE BASTABA CON EXTENDER MI MANO PARA SABER QUE LA DE EL ESTABA AHÍ.

A TODA MI FAMILIA A MIS TIOS, PRIMOS, AMIGOS POR QUE GRACIAS A ELLOS NUNCA ESTUBE SOLA.

EN MEMORIA DE CRISTIAN FERNANDO GARCIA GALVAN Y LIBORIO MORENO; AHORA ME TOCA A MI SEGUIR NUESTRO VIAJE.

INDICE

PÀGINA

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1.1. -El sujeto trabajador en el contrato de trabajo.-----	1
1.1.1. -El trabajador como parte del contrato de trabajo.-----	1
1.1.2. Cuestión terminologica.-----	1
1.1.3. Conceptuación doctrinal.-----	1
1.1.4. Nociones jurídico positivas.-----	2
1.1.5. -La precisión conceptual de la noción de trabajador.-----	3
1.1.6. El concepto de trabajador en accidentes de trabajo.-----	3
1.2. El concepto de patrón.-----	4
1.2.1. Representante del patrón.-----	6
1.3. Concepto de intermediario.-----	7
1.4. Obligaciones de los trabajadores y de los patronos.-----	8
1.4.1. Obligaciones del trabajador.-----	8
1.4.3. Obligaciones del patrón.-----	10
1.5. Relación de trabajo.-----	11
1.5.1. Contrato individual de trabajo.-----	12
1.5.2. Que es el trabajo.-----	12
1.5.3. Trabajos especiales.-----	13

CAPITULO SEGUNDO

RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU TERMINACIÓN.

2.1. La constitución de la relación de trabajo.-----	15
--	----

2.1.1. Contrato individual del trabajo.-----	15
2.2. Los elementos de la relación de trabajo.-----	16
2.3. Presunción de existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo.-----	17
2.4. Los elementos esenciales.-----	17
2.4.1. Voluntad.-----	17
2.4.2. El objeto posible.-----	18
2.5. Los presupuestos de validez.-----	19
2.6. La terminación del contrato de trabajo.-----	21
2.6.1. Clasificación doctrinal de las causas de terminación.-----	21
2.6.2. Clasificación de la Ley.-----	23
2.6.3. La jubilación.-----	24

CAPITULO TERCERO

TEORIA GENERAL DEL PROCESO

3.1. Jurisdicción.-----	25
3.2. Elementos.-----	26
3.2.1. Notio.-----	26
3.2.2. Vocatio.-----	26
3.2.3. Juditio.-----	26
3.2.4. Coertio o ejecutio.-----	27
3.3. Clases de jurisdicción.-----	27
3.3.1. Contenciosa.-----	27
3.3.2. Voluntaria.-----	27
3.3.3. Concurrente.-----	28
3.4. Proceso.-----	28

3.5. Procedimiento.-----	29
3.6. Acción.-----	29

CAPITULO CUARTO

PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL.

4.1. Principios procesales.-----	30
4.2. El derecho procesal del trabajo.-----	31
4.3. De la capacidad y personalidad.-----	33
4.3.1. Partes.-----	33
4.3.2. Capacidad jurídica.-----	34
4.4. De las competencias.-----	36
4.5. De los impedimentos y excusas.-----	42
4.5.1. De los impedimentos.-----	42
4.5.2. De las excusas.-----	43
4.6. De la actuación de las Juntas.-----	45
4.6.1. De los términos procesales.-----	49
4.6.2. De las notificaciones.-----	50
4.6.3. De los exhortos y despachos.-----	55
4.6.4. De los incidentes.-----	56
4.6.5. De la acumulación.-----	57
4.6.6. De la continuación del proceso y la caducidad.-----	59
4.7. Pruebas.-----	61
4.7.1. Reglas generales.-----	61
4.7.2. Prueba confesional.-----	63
4.7.2.1. Ofrecimiento de la prueba confesional.-----	65

4.7.3. Prueba documental.-----	66
4.7.4. Prueba testimonial.-----	68
4.7.4.1. Ofrecimiento de la prueba testimonial.-----	70
4.7.5. Prueba pericial.-----	70
4.7.5.1. Ofrecimiento de la prueba pericial.-----	72
4.7.6. Prueba presuncional.-----	73
4.7.7. Prueba instrumental.-----	74
4.8. Resoluciones laborales.-----	75
4.9. Revisión de los actos de ejecución.-----	78
4.10. Providencias cautelares.-----	80
4.11. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación.-----	82
4.12. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje.-----	83
4.13. Procedimientos especiales.-----	92

CAPITULO QUINTO

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y ANÁLISIS Y RELACION CON LA GARANTIA DE SEGURIDAD JURÍDICA.

5.1. Generalidades.-----	98
5.2. Procedimiento de la Audiencia de Conciliación de acuerdo a la Ley Federal del trabajo.-----	100
5.3. Algunos antecedentes históricos de la Garantía de Audiencia.-----	102
5.4. Idea sobre la Seguridad Jurídica.-----	103
5.5. El artículo 14 Constitucional.-----	104
5.6. Garantía de Audiencia. -----	104
5.7. Análisis del segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional vigente.-----	105

5.7.1. Titularidad de la garantía de audiencia.-----	106
5.7.2. Acto de autoridad condicionado por la Garantía de Audiencia (concepto de acto de privación) -----	106
5.7.3. Bienes jurídicos tutelados por la Garantía de Audiencia.-----	107
5.8. Garantías de Seguridad jurídica integrantes de la de audiencia.-----	108
5.8.1. Mediante juicio seguido.-----	108
5.8.2. Ante tribunales previamente establecidos-----	110
5.8.3. Con las formalidades procesales esenciales-----	111
5.8.4. Conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho. -----	111
5.9. Algunas excepciones a la Garantía de Audiencia-----	112
5.10. La Garantía de Audiencia frente a las Leyes.-----	112
5.11. Criterio de la Suprema Corte sobre el alcance de la Garantía de Audiencia.---	
-----	113

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

Dentro del Procedimiento Laboral se menciona que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados.

La finalidad de esta investigación será la de aportar un medio de solución al conflicto laboral y así mismo el fin será la de evitar la violación de la Garantía de Seguridad Jurídica del patrón como parte menos favorecida dentro del Procedimiento Laboral, mas aun dentro de la etapa conciliatoria. Y así mismo ayudar a la correcta realización de la Audiencia de Conciliación y la protección de los derechos del patrón.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

1.1. -EL SUJETO TRABAJADOR EN EL CONTRATO DE TRABAJO

1.1.1. -EL TRABAJADOR COMO PARTE DEL CONTRATO DE TRABAJO

Una persona cualquiera no adquiere los derechos y deberes inherentes al título de trabajador en tanto no se ha establecido el vínculo jurídico- laboral nacido del contrato¹. Su calidad de tal surge, para el trabajador, por el hecho del nacimiento del contrato de trabajo. Se trata de una condición que se adquiere con la de sujeto del contrato de trabajo.

1.1.2. CUESTION TERMINOLOGICA

Originalmente fueron muy utilizadas las expresiones “obrero” y “operario” aquello dotado de un fuerte sentido clasista². A efectos de unificar la terminología, buscando una expresión que sea, al tiempo que conceptualmente concreta, gramaticalmente unitaria y hasta cómoda, se emplea la de “trabajador.

1.1.3. CONCEPTUACION DOCTRINAL

LA VOLUNTARIEDAD O LIBERTAD.-Que excluye de la consideración jurídico- laboral al trabajador que presta sus servicios con carácter forzoso.

¹ DEL BUEN L. NESTOR, PROCEDIMIENTO LABORA, 16a. ed, Ed. PORRUA. MÉXICO, 1999, pag, 85.

² IDEM, pag. 86

LA PRESTACIÓN DE TRABAJO O SERVICIO.- Que distingue a la persona que realiza este tipo de prestación de la que lleva a cabo otra distinta, o a la misma persona según el tipo de prestación a que se obliga.

POR CUENTA AJENA.- En virtud de lo cual los resultados del trabajo prestado es atribuido, en su titularidad, a la persona-empresario- por cuanta de la que él servicio es realizado.

REMUNERACIÓN.- Responde al sentido de contraprestación otorgada en función de la prestación del servicio que el trabajador realiza, y que se muestra como esencial, ya que la prestación de servicios gratuita quedara dentro del concepto económico, pero no del jurídico, del trabajador.

SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA.- Se diferencia entre dependencia refiriéndola al aspecto económico y subordinación ligándolo al plano jurídico, en otro sentido, se habla de dependencia técnica y subordinación jurídico-personal.

CARÁCTER PROFESIONAL DE LA PRESTACIÓN.- Que se vincula muy estrechamente a un sentido de continuidad y habitualidad en la prestación de los servicios.

COORDINACIÓN.- Existencia de una relación o contrato que actúe como vinculo de unión entre el trabajador y aquel por cuenta del cual el trabajador se presta.

EXCLUSIVIDAD O PREFERENCIA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.- Que como característica del trabajador ha sido mantenida cada vez por menos defensores y señalada especialmente por la jurisprudencia.³

1.1.4. NOCIONES JURIDICO POSITIVAS

³ BAYON Y PEREZ BOTIJA.LOS PORTEROS ANTE EL DERECHO DELTRABAJO.Ed.PORRUA.ESPAÑA.1954.pag.66.

Tengan en cuenta la nota de subordinación o dependencia como determinante esencial de la noción, diferenciando a este respecto entre trabajador subordinado y trabajador autónomo.

Consideren únicamente la prestación de servicios por cuenta de otra.

1.1.5. -LA PRECISION CONCEPTUAL DE LA NOCIÓN DE TRABAJADOR

TRABAJADOR.- Aquella persona individual que prestando servicios por cuenta ajena y mediante una remuneración, queda ligada a los efectos derivados de esa prestación.⁴

TRABAJADOR.-Es toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.⁵

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

1.1.6. EL CONCEPTO DE TRABAJADOR EN ACCIDENTES DE TRABAJO

Se entiende por trabajador toda persona que ejecute habitualmente una obra o servicio por cuenta ajena, fuera de su domicilio, cualquiera que sea la función que tenga encomendada, y en virtud de contrato verbal o escrito.⁶

⁴ OLEA ALONSO.EL TRABAJADOR.Ed. R.T.ESPAÑA.1955.pag70

⁵ TRUEBA URBINA ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA.81ª.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.2000.pag.88

Los términos de la presente definición no excluirán de los beneficios del seguro a las personas que ordinariamente trabajen por cuenta ajena, aunque sufran el accidente en ocasión de realizar, por orden del patrono o de su representante, una labor que no sea del oficio habitual de las o para el que fueron contratados.

1.2. EL CONCEPTO DE PATRON

Es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo. Patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.⁷

PATRON.-Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Al hacer referencia al patrón como sujeto de una relación de trabajo y, por tanto, de una relación jurídica laboral, es evidente que estamos pensando en un concepto jurídico.

En la medida en que el patrón constituye un concepto jurídico, aun cuando la expresión usada pueda tener también otras implicaciones; lo que interesa en ese concepto en su doble condición de acreedor y deudor en la relación laboral, sin olvidar el problema fundamental en el sentido de que “hoy se considera como empleador no a la persona física del propietario de la empresa, esto es su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que, por lo tanto, con su personal constituyen un todo único que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa”.

⁶ PESO CARLOS.EL CONCEPTO DE TRABAJADOR EN LA LEGISLACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO.18ª.ed.Ed.R.I.S.S.MADRID.1959,pag 91.

⁷ DEL BUEN L. NESTOR.LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO.Ed.PORRUA.MÉXICO.1890.pag.159

A la definición vigente podría hacerse una observación: se abstiene de de destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario. De ello deriva que siendo correcto el concepto, resulte deficiente.

Sánchez Alvarado intenta una definición al afirmar que patrón es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, o de ambos géneros, en forma subordinada.⁸

Juan de Pozzo dice que patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.⁹

Krotoschin dice que patrón es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios.¹⁰

Manuel Alonso García dice que es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

Madrid patrón es la persona, natural o jurídica dueña o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas.¹¹

Gide se designa con el nombre de patrón o más bien empresario, a quien disponiendo de un instrumento de producción demasiado considerable para poderlo ponerlo en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado.¹²

⁸ SANCHEZ ALVARADO.INSTITUCIONES.Ed.PORRUA.MEXICO.2000.pag.299.

⁹ POZZO DE JUAN.MANUAL TEORICO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO.BUENOS AIRES.1963.pag150.

¹⁰ KROTOSCHIN.TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.BUENOS AIRES.1963. pag.149.

¹¹ CABALLENAS.DERECHO LABORAL ESPAÑOL.MADRID.1936.pag12

¹² GIDE.COURS D'ECONOMIE POLITIQUE. PARIS.1909.pag.670.

Es posible hacer algunas observaciones a las anteriores definiciones, en primer termino aclaran sin necesidad que se refiere tanto a las personas físicas como al as jurídicas o morales, cuando era suficiente solo utilizar él termino acertadísimo de **personas**.

En algunas se hace una distinción un tanto arbitraria y falsa.

Antiguamente se decía que el patrón es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo.

Actualmente patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

1.2.1. REPRESENTANTE DEL PATRON

Los representantes del patrón como su nombre lo indica no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos.

En los mismos términos ya explicados podremos decir o afirmar que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto los obligan en sus relaciones con los trabajadores.¹³

¹³ TRUEBA URBINA ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. 81ª.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.2000,pag.88

1.3. CONCEPTO DE INTERMEDIARIO

Lo podemos definir como la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercadería a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna una fácil y elevada plusvalía.

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de la Ley y de los servicios prestados.¹⁴

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

¹⁴ TRUEBA URBINA ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. 81ª.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.2000.pag.88

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.¹⁵

1.4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONOS

Si tomamos como base la definición de relación de trabajo encontramos dos elementos:

La prestación de un trabajo y el pago de un salario; y son en efecto las dos obligaciones de base, las que configuran la relación, una del trabajador y una del patrón, generadoras de otros tantos derechos correlativos: recibir la energía del trabajo y el salario.

Al lado de las obligaciones básicas existen otras las que llamaremos obligaciones accesorias por lo que nombrar obligaciones inherentes o derivadas directas y necesariamente de las obligaciones básicas.

1.4.1. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

LA OBLIGACION DE PRESTAR EL TRABAJO EN PERSONA.- El fundamento de esta obligación esta en las definiciones del trabajador y de la relación y el contrato de trabajo, en todas las cuales se habla de un trabajo personal.

LA OBLIGACION DE EFICIENCIA.- La finalidad suprema del derecho del trabajo es la persona y los ingresos del trabajador para una vida decorosa; pero estos ingresos varían

¹⁵ TRUEBA URBINA ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. 81ª.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.2000.pag.89.

necesariamente en función de la categoría de los trabajos y de los rendimientos de cada trabajador.

LAS OBLIGACIONES INHERENTES O DERRIVADAS DE LA PRESTACION DEL TRABAJO

LA OBLIGACION DE NO DIVULGAR LOS SECRETOS DE LA EMPRESA.- El trabajador esta en contacto frecuente con los secretos de la fabrica sobre los cuales no tiene ningún derecho.

LA OBLIGACION DE NO-CONCURRENCIA.- A ninguna persona podrá impedirle que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo licito. El ejercicio de esa libertad solo podrá vedarse cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

LA CONCURRENCIA CONCOMITANTE A LA PRESTACION DE TRABAJO A UNA EMPRESA.- El trabajo prestado a dos empresas, quiere decir la coexistencia de dos relaciones de trabajo, vigente una en un medio turno matutino y otra en un medio turno vespertino, o bien el llamado trabajo por horas que determina la proporcionalidad de salarios mínimos con el tiempo trabajado en cada empresa.

LA CONCURRENCIA POSTERIOR A LA DISOLUCION DE LA REALACION DE TRABAJO.- los empleados después de la disolución de una relación de trabajo pueden trabajar por su cuenta quizás en el mismo ramo.

LAS OBLIGACIONES HUMANITARIAS.- Son los auxilios obligatorios que deben prestar los trabajadores en cualquier momento que se necesite por exceso de trabajo o trabajo de emergencia.

LAS OBLIGACIONES MORALES Y SOCIALES.- Guardar buenas costumbres durante el horario de trabajo, abstenerse de todo acto injurioso o de maltrato para el patrono o los compañeros de trabajo, no presentarse en la negociación en estado de ebriedad, no portar armas durante las labores, y otras parecidas.

1.4.3. OBLIGACIONES DEL PATRON

OBLIGACION DE PROPORCIONAR TRABAJO.- En ocasión de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ordenan la preinstalación de un trabajador, la concepción contractualista sostuvo que la preinstalación implicaba proporcionar el trabajo a la persona, lo que era una obligación de hacer, cuyo cumplimiento directo era imposible legalmente.¹⁶

LA OBLIGACION DE RECIBIR ELO PRODUCTO DEL TRABAJO.- Esta obligación cobra importancia en los casos de salario por unidad de obra, pues es ahí donde se plantea el problema de la recepción del producto del trabajo.

LA OBLIGACION DE PROPORCIONAR LOS INSTRUMENTOS Y UTILES DE TRABAJO.- El incumplimiento de esta obligación, si los instrumentos y útiles de trabajo son indispensables, implica que el patrón hace imposible la prestación del trabajo.

¹⁶ DE BUEN L.NESTOR.OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES.Ed.PORRUA. MEXICO.1980,pag.113

LA OBLIGACION DE CODYUVAR A LA GUARDIA DE LOS INSTRUMENTOS Y UTILES DE TRABAJO PROPIEDAD DEL TRABAJADOR.- Es la defensa de los bienes del trabajador, la retención de esos objetos seria una violación.

ALGUNAS OBLIGACIONES DEL PATRON DE ACUERDO A LA LEGISLACIÓN LABORAL.

Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos. Pagar a los trabajadores los salarios y indemnizaciones. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo. Proporcionar local seguro para la guarda de sus instrumentos. Mantener número suficiente de asientos o sillas para los trabajadores. Guardar a los trabajadores la debida consideración.¹⁷

1.5. RELACIÓN DE TRABAJO

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.¹⁸

¹⁷ TRUEBA URBINA ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. 18ª.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.2000,pag.80.

¹⁸ IDEM.pag.33.

1.5.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.¹⁹

1.5.2. QUE ES EL TRABAJO

Precisando se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín *trabs, trabis*, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos por que siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Otros encuentran su raíz en la palabra *laborare*, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros mas, ubican, la palabra trabajo dentro del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus acepciones define al trabajo como “ el esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza”.

De lo anterior se desprende:

a) Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la obtención de satisfactores.

¹⁹ IBIDEM,pag.36.

b) El trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de los seres vivientes; a la actividad de este relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo esta adherido a la propia naturaleza humana; es como la extensión o reflejo del hombre.²⁰

1.5.3. TRABAJOS ESPECIALES

Se da el nombre de trabajos especiales al conjunto de reglas aplicables a un grupo de actividades que, sin desprenderse de las normas generales que regulan toda relación de trabajo, fijan determinadas condiciones para la prestación de un servicio específico. Con la finalidad de adaptarlas a la particular naturaleza de su desempeño.

Par el doctor Mario de La Cueva se conocen hoy como trabajos especiales diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación laboral, presentan sin embargo características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento trabajo especial, es por lo mismo un tipo de contratación ajustado a usos establecidos en la relación de trabajo de un sector de servicios. Cuyas características o destino requieren de una reglamentación que facilite su ajuste a exigencias específicas de carácter social. Lo anterior no significa que dichos servicios quedan fuera de las normas de obligación general impuestas por la

²⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM.DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.8va.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.1995.pag.3112.

legislación vigente sino que su significado se sustenta en la adaptación de los mismos a ciertas prácticas que la costumbre o la necesidad han hecho imperativas.²¹

²¹INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM.DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.8va.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.1995.pag3115

CAPITULO SEGUNDO

RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SU TERMINACIÓN.

2.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA RELACION DE TRABAJO.

La relación de trabajo nace de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzada²². Se entiende por relación de trabajo, cualquiera, que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.²³

2.1.1.CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otra a la realización de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.²⁴

Hay tres características fundamentales dentro de la relación de trabajo:

a)EL ACUERDO DE VOLUNTADES.- Es decir la voluntad del trabajador para la realización de una obra o actividad determinada y la recepción del patrón de los beneficios de la realización de dicha actividad. Esta voluntad desde mi punto de vista consiste en la

²² DE BUEN L NESTOR.DERECHO DEL TRABAJO.16TA.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.2002.pag.37.

²³ TRUEBA AURBINA ALBERTO.TRUEBA BARRERA JORGE.LEYFEDERAL DEL TRABAJO. 81ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.2000.pag.33.

²⁴ IDEM.

disposición de trabajador de obligarse y la del patrón en la aceptación de esa obligación del trabajador para la realización de la obra o labor para la cual esta siendo contratado.

b) TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO.- La prestación particular del trabajo a otra persona de forma sometida a la voluntad del patrón.

c) EL PAGO DEL SALARIO.- Es la contraprestación que el patrón da al trabajador por el trabajo personal subordinado prestado y por el cual el patrón ya obtuvo o va a obtener frutos o beneficios.

2.2. LOS ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

Como ya lo señale anteriormente se entiende por relación de trabajo, cualquiera, que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

De este señalamiento se desglosan los siguientes elementos:

a) ELEMENTOS SUBJETIVOS

Trabajador.

Patrón.

b) ELEMENTOS OBJETIVOS

Prestación de un trabajo personal subordinado.

Pago de un salario.

Así pues la relación tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.²⁵

2.3. PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE LA RELACION DE TRABAJO.

Se presume la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.²⁶

Como se observa claramente es un concepto que beneficia a todas luces al trabajador, pues, aunque no sé de la existencia de un contrato escrito, en el que queden claramente establecidas las condiciones del trabajo, los trabajadores se encuentran totalmente protegidos pues legalmente es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato cuando este no se dio por escrito.

2.4. LOS ELEMENTOS ESCENCIALES

2.4.1. VOLUNTAD.

Se transforma en el consentimiento dentro de los contratos. En el derecho laboral bastara que un representante del interés empresarial- lo que no necesariamente equivale a un

²⁵ DE BUEN L NESTOR.DERECHO DEL TRABAJO.16TA.ed.Ed.PORRUA.MÉXICO.2002,pag.41.

²⁶ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

representante jurídico- exprese su conformidad para que nazca el contrato de trabajo, con todas sus consecuencias. El consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgado por escrito, o bien, en forma tacita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.²⁷

2.4.2. EL OBJETO POSIBLE

En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales:

- a) Objeto Directo.- Es la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario.

- b) Objeto Indirecto.- Le constituirán él servicio específico a prestar y el importe del salario.

Lo más importante, notoriamente exclusivo del derecho del trabajo, es que puede no establecerse el servicio a prestar y el importe del salario, sin que ello importe la inexistencia del contrato de trabajo por falta de objeto, ya que, en este caso, el trabajador queda obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o el establecimiento. (Artículo 27 Ley Federal del Trabajo.)

²⁷ DE BUEN L. NESTOR.LA RELACION INDIVIDUAL DEL TRABAJO.16ed.Ed.PORRUA.MÉXICO 2002,pag.45.

2.5. LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

a) LA CAPACIDAD.- En la celebración del Contrato Individual de Trabajo juegan un papel muy importante, tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio.

*Capacidad de Gocce.- Aptitud para ser titular de derechos y obligaciones.

*Capacidad de Ejercicio.- Aptitud para ejercer esos derechos y cumplir con esas obligaciones.

b) EL LIBRE ADBEDRIO.- Es un presupuesto de validez del negocio Jurídico laboral y significa de manera positiva la ausencia de vicios del consentimiento, error, dolo, mala fe.

c) LA LICITUD DEL OBJETO.- Esta figura esta regulada de manera más cuidadosa en la Norma Legal; pues en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo menciona las principales causas de ilicitud. Ente las cuales se encuentran, trabajos para niños menores de catorce años; una jornada mayor que la permitida por la Ley; una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje; horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años; un salario inferior al mínimo; un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros; un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; la obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; la facultad del

patrón de retener el salario por concepto de multa; un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos de prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

d) FORMA.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito y en dos ejemplares, a demás, exige un contenido mínimo, que consiste en lo siguiente: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible; el lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el día y el lugar de pago del salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

2.6. LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

2.6.1. CLASIFICACION DOCTRINAL DE LAS CAUSAS DE TERMINACION.

De acuerdo con *Barassi* pueden plantearse dos causas generales de cesación:

- a) Por agotamiento natural en cuanto se hubiere alcanzado un objetivo determinado o ajustado en el tiempo a que se hubiere destinado originalmente.
- b) Por el llegada de un hecho jurídico por su efecto extintivo, que interrumpe la relación en su tendencia normal o prorrogarse indefinidamente.

De la obra de Rafael Caldera podría extraerse el siguiente recuadro:

a) Por voluntad de las partes:

- 1.- El mutuo consentimiento;
- 2.- La llegada del término;
- 3.- La conclusión de la obra;
- 4.- Las causas estipuladas validamente en el contrato.

b) Causa ajenas a la voluntad de las partes:

- 1.- La fuerza mayor;
- 2.- La muerte del trabajador;
- 3.- La incapacidad del trabajador;
- 4.- La cesación o quiebra inculpable de la empresa;
- 5.- La muerte del patrono;
- 6.- Las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sea aplicables al contrato de trabajo.

c) Terminación por voluntad de una de las partes:

1.- Despido; y

2.- Retiro.²⁸

Quizás la clasificación más técnica y apegada a una terminología rigurosamente científica es la que nos ofrece Fernando Suárez González, en los siguientes términos:

1.- Realización del contrato: extinción por cumplimiento.

I.- Decadencia del término.

a) Directamente determinado.

b) Indirectamente determinado.

II.- Realización de la condición.

a) No potestativa

b) Potestativa: desistimiento y admisión.

2.- Derecho funcional de contrato: ineficacia sobrevenida.

I.- Disolución por mutuo consentimiento.

II.- Resolución por hecho sobrevenido.

a) Incumplimiento: despido directo e indirecto.

b) Imposibilidad.

c) Excesiva onerosidad.²⁹

²⁸ DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. 16ed. Ed. PORRUA. MÉXICO. 2002. pag 135

²⁹ IBÍDEM, pag. 137.

2.6.2. CLASIFICACION DE LA LEY.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes;

II.- La muerte del trabajador;

III.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital;

IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; los casos en que las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado; y el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En adelante comentare cada una de las causales.

a) El mutuo consentimiento de las partes.- En rigor muchas veces se disfraza de terminación lo que constituye un autentico despido. La Ley autoriza la renuncia al empleo y esta solo será impugnabile si hubieran sido logradas existiendo un vicio de la voluntad del trabajador, determinado por la mala fe, el dolo o la violencia del patrón.

- b) La muerte del trabajador.- Tratándose de una situación personalísima la prestación del servicio, la consecuencia es obvia la muerte del trabajador conlleva la extinción de la relación de trabajo, pues ya dejó de existir la parte que la realiza.
- c) La terminación de la obra o vencimiento o término o inversión de capital.- En este caso son los contratos celebrados por las partes que son por tiempo y obra determinada y que está sujeto a un plazo o una condición o la existencia de un objeto temporal, que al extinguirse produce el cese de la relación.
- d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.- La primera situación se da cuando el estado de salud del trabajador lo imposibilita para seguir adelante en el desempeño del trabajo o de la obra para la cual fue contratado y en la segunda situación se refiere a que el trabajador deje de ser apto para el desempeño de la tarea para la cual fue contratada.

30

2.6.3. LA JUBILACION.

La jubilación, entendida como el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores, cuando habiendo cumplido un periodo de servicios alcanza una determinada edad.³¹

³⁰ DE BUEN L. NESTOR.DERECHO DEL TRABAJO.16ed.Ed.POTTUA.MÉXICO.2002.pag139.

³¹ IDEM.pag.140.

CAPITULO TERCERO

TEORIA GENERAL DEL PROCESO

3.1. JURISDICCION.

Es un poder que el estado ejerce normalmente a través del Poder Judicial que se traduce en la aplicación de la norma general al caso concreto, a través de la sentencia.

Proviene de la expresión latina *iuris dictio* que significa “decir el derecho” y elude a la función que asume el Estado, a través de los Jueces y tribunales, de administrar la justicia, aplicando el Derecho a los casos concretos que se les presentan. En este se habla también de función jurisdiccional y corresponde a los Juzgados y Tribunales determinados por las Leyes.

Con la palabra jurisdicción se alude así mismo, al conjunto de órganos que cumplen con la función competencial. La administración de justicia se atribuye a un conjunto de funcionarios a los que se confían diversas materias, hablándose así de distintas clases de jurisdicción y competencias, en función de criterios de especialidad jurídica.³²

³²<http://mx.encarta.msn.com/encnet/refpages/searchdetail.aspx?q=jurisdiccio&pg=1&grp=art>

3.2. ELEMENTOS

3.2.1. NOTIO.

Conocer.

Es el poder para poder conocer de las controversias o conflicto de intereses de la colectividad.

3.2.2. VOCATIO.

Llamar, convocar.

Llamara a las partes, convocarlas. Una vez que el Juez ha tenido conocimiento, para que le iluminen su punto de vista y el punto de vista del juez se ilumina con los medios de prueba.

De esta forma el Juez convoca a las partes para que hagan de su conocimiento las pruebas existentes, a través, de las cuales pretenden probar su dicho.

3.2.3. JUDITIO.

Resolver.

Juzgar, resolver. A demás de conocer y llamar a las partes, el Juez puede resolver, juzgar la controversia aplicando la norma general al caso en concreto, a través de una sentencia.

3.2.4. COERTIO O EJECUTIO.

El Juez después de haber resuelto, tiene la posibilidad de utilizar la fuerza para imponer su resolución.

Es la posibilidad que tiene el juzgador de utilizar la fuerza para poder imponer la resolución tomada, basándose en todo lo actuado por las partes dentro del proceso.

3.3. CLASES DE JURISDICCION.

3.3.1. CONTENCIOSA.

Existe cuando hay controversia, conflicto de intereses, pleito, entonces existe la actividad del juez para resolver.

3.3.2. VOLUNTARIA.

Es aquella donde no existe controversia, no existe conflicto de intereses, sin embargo la Ley exige que para poder ejecutar un hecho o un derecho acudirá ante la Autoridad Jurisdiccional para que nos acredite el hecho o el derecho a través de una resolución judicial.

3.3.3. CONCURRENTE.

Tiene su base en el Artículo 104 Constitucional que nos habla de que en la aplicación de Leyes Federales, cuando existen intereses puramente particulares, se otorga al interesado la posibilidad de acudir ante una autoridad Federal o Local para resolver el asunto de que se trate.

3.4. PROCESO.

Se entiende como un conjunto de actos ordenados o concatenados entre sí que tienen por finalidad aplicar la norma general al caso concreto, para resolver una controversia a través de una sentencia.

Al decir actos, son actos jurídicos, manifestaciones de la voluntad hacia el exterior con la intención de crear consecuencias jurídicas, procesales, derechos y obligaciones procesales.

El proceso se inicia con una petición a los Tribunales realizada por las partes o litigantes, petición que de acuerdo con el lenguaje Jurídico se denomina pretensión, y que, el órgano jurisdiccional actúa o deniega según parezca o no fundada en Derecho.

Los sujetos que intervienen en el Proceso son tres: el que hace la reclamación o formula la pretensión (llamado actor o demandante), el sujeto a quien se dirige la pretensión (que es el demandado) y el Órgano Jurisdiccional que decide si da la razón o no al demandante, decisión que se impone de forma coactiva a las partes.

3.5. PROCEDIMIENTO.

Conjunto de normas jurídicas procesales que regulan al proceso, es decir, que el procedimiento nos dice cuales son los actos del proceso, cuales son los requisitos, elementos que deben reunir estos actos del proceso para que tengan eficacia y validez, también nos determina el tiempo en que debemos ejercitar y ejecutar los actos jurídicos en el proceso.

3.6. ACCION.

La acción según Celso en el Derecho Romano es el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido.

La acción es un instrumento jurídico que se utiliza y que sirve para exigir el cumplimiento de las obligaciones. La acción es un derecho que nos concede la Ley Sustantiva.

Se trata de un Derecho Fundamental de acudir, pedir y exigir la tutela jurisdiccional de los Órganos Públicos del Estado que tienen encomendada esa función, lo implica la prohibición de la autodefensa. Ello hace posible un concepto de acción que se puede aplicar en todos los órdenes jurisdiccionales que a su vez será matizado en función del ordenamiento jurídico que la protege de forma concreta y específica.

CAPITULO CUARTO

PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL.

4.1. PRINCIPIOS PROCESALES.

El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito e inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. La Juntas tendrán la obligación de llevar a cabo las medidas necesarias para que se logre la economía, concentración y sencillez del proceso.

La Junta tendrá la facultad de subsanar los errores en lo que se refiere a que la demanda del trabajador este incompleta o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley le correspondan; sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda a dictar el acuerdo en que se fija día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.³³

A partir de estos principios se desprenden seis características importantes:

- 1.- PUBLICO.- Pueden ser presenciados por cualquier persona, pues sé realizan a la vista del publico.
- 2.- GRATUITO.- No existen costas judiciales ni pago de ninguna clase dentro del procedimiento.
- 3.-INMEDIATO.- Los miembros de la Junta deben estar en intimo contacto con las partes para poder percatarse de la verdad legal.

³³ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, p. 350.

4.-PREDOMINANTEMENTE ORAL.- Los diversos actos del procedimiento laboral son principalmente orales, es decir, verbalmente.

5.- A INSTANCIA DE PARTE.- Tiene que existir la solicitud de la parte interesada.

6.- PROTECTOR DEL TRABAJADOR O SUPLENCIA DE LA DEFENSA DEFICIENTE.- Las juntas deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda del trabajador.

4.2. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la aplicación de la norma jurídica por medio de la cual se puede aplicar el derecho sustantivo consignada en la Ley Laboral.

Stafforini, por ejemplo, nos dice:

El Derecho Procesal del Trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las Normas Jurídicas y contractuales de los trabajos incumplidas, y para conservar el Orden Jurídico entre los factores de la producción.³⁴

Creo que las aportaciones más importantes de la definición de *Stafforini* son cuando comenta que una de las funciones es conservar el orden jurídico entre los factores de la producción; que desde mi punto de vista es un punto primordial dentro del tema que nos

³⁴ BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL.DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.2ed.Ed.TRILLAS. MÉXICO.2002.pag.19.

ocupa y dentro del Derecho Laboral ya que evita o trata de eliminarlos problemas entre las dos partes más importantes dentro del Derecho del Trabajo, es decir, entre el patrón y el trabajador y que dentro de este análisis son los dos sujetos mas importantes de la relación individual del trabajo.

Para el *Maestro Trueba Urbina*:

El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales.³⁵

Es a través de este conjunto de reglas que puede llevarse acabo de forma correcta la actividad jurisdiccional, y de aquí, su importancia ya que de no realizarse a través de los lineamientos marcados para su correcta ejecución en lugar de ordenar los conflictos entre patrones y trabajadores y poder llevarlos a su buen termino los puede llevar a empeorar o crear conflictos mas graves.

³⁵ BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL.DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.2ed.Ed.TRILLAS. MÉXICO.2002.pag.20.

4.3. DE LA CAPACIDAD Y PERSONALIDAD.

4.3.1. PARTES.

Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones o defensas.

Son las partes aquellas personas entre las cuales versa la controversia, el litigio, los puntos controvertidos ante el tribunal correspondiente.

El *Maestro Porras López* afirma:

Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexas o accesorias para la actuación de la Ley.³⁶

Al sujeto que toma la iniciativa se le denomina *actor*, mientras que el que se ve obligado a soportar las consecuencias del juicio se le llama *demandado*. Por otra parte se considera como *terceros* a aquellas personas que al estimar violados alguno de sus intereses jurídicos dentro del juicio entablado entre otros, comparece ante el Tribunal para defender los suyos.

La Ley Federal del Trabajo ha establecido que son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas y morales que acrediten sus intereses jurídicos en el proceso y que ejerciten acciones y opongan excepciones. Y como terceros a las personas que puedan

³⁶ Op.ct.p.101.

ser afectadas por la resolución que se pronuncie en el conflicto; podrán anteverir en él comprobando si interés jurídico en el mismo, o ser, llamadas a juicio a la junta.

4.3.2. CAPACIDAD JURÍDICA.

La capacidad jurídica es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones.

De aquí se desprenden dos clases de capacidad jurídica:

a) Capacidad de Goce.- Es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones.

b) Capacidad de Ejercicio.- Es la aptitud para ejercer sus derechos y cumplir con las obligaciones.

Por lo tanto quien tiene capacidad de ejercicio tiene capacidad procesal.

Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en el juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

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

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

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

4.4. DE LAS COMPETENCIAS

Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y las siguientes:

Competencia constitucional de las autoridades del trabajo:

La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

A).- Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

B).- Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Cuando en los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenara se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados por la Ley.

La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionara en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades; la secretaria 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. Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la Republica conforme al párrafo anterior, quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si esta o aquel, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia.

No se considerara excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el acto resolución.

Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarara incompetente y remitirá los autos a la Junta especial que estime competente. Si esta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que

deba decidir la cuestión de competencia, para que esta determine cual es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Las competencias se decidirán:

I. Por el pleno de las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

A) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa, y

B) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

II. Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

III. Por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación cuando se suscite entre:

A) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

B) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

C) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.

D) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y cuando una junta especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta y en los procedimientos no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la junta una vez hecho el emplazamiento al patrón,

observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. O, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.

4.5. DE LOS IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS

4.5.1. DE LOS IMPEDIMENTOS

Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los Auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- III. Tengan interes personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patronos ante las juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos señalados anteriormente. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere la Ley.

4.5.2. DE LAS EXCUSAS

Las excusas se calificaran de plano, y en su tramitación se observaran las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patronos.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el jefe del departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en

que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañaran las pruebas que lo justifiquen;

III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y

IV. Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excuso, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patronos o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante el presidente de la Junta o el Secretario del Trabajo o Previsión Social, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:

- a) El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad;
- b) El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y este por el Secretario;
- c) El Presidente de la Junta permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y

d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la substitución, el funcionario impedido será sancionado, al que se excuso, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley.

4.6. DE LA ACTUACION DE LAS JUNTAS

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

La sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario.

Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la Ley no disponga otra cosa.

Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la junta suspenda sus labores.

Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles.

Los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cual es esta, así como las diligencias que hayan de practicarse.

La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda deberá continuarse el siguiente día hábil; la junta hará constar en autos la razón de la suspensión.

Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la practica de alguna diligencia, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se practico y señalara en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.

Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que esta conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregara copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurren si declaran falsamente ante autoridad.

Las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.

La Junta, conforme a lo establecido en esta Ley, esta obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.

En caso de extravió o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivista, certificara la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

La Junta señalará, dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La Junta podrá ordenar se practiquen

aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.

La Junta, de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:

I. Amonestación;

II. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.

Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantara un acta circunstanciada y la turnara al ministerio publico, para los efectos conducentes.

El presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
- II. Presenciación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados por la Ley.

4.6.1. DE LOS TERMINOS PROCESALES.

Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la junta, salvo disposición contraria de la ley.

Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, este será el de tres días hábiles.

Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en la ley.

Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la junta, esta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a

razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

4.6.2. DE LAS NOTIFICACIONES.

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta ley.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde presto o presta el trabajo, y faltando ese, la notificación se hará en el ultimo local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijaran las copias de la demanda en los estrados de la junta.

Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajo el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetara al procedimiento establecido en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el de el centro de trabajo donde presta o presto sus servicios el demandante, y la

notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Se aran personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;
- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanulación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a absolver posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;
- XI. En los casos cuando para continuar el tramite del juicio los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidaran, bajo su mas estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo y sea necesaria promoción del trabajador, y este no la

haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operara la caducidad a que se refiere el artículo siguiente. Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a esta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera; y

XII. En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio de la Junta.

La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquella.

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejara citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijara en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboro, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde preste o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, el actuario se cerciorara de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos, el actuario asentara razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejara una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local esta cerrado, se fijara la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.

El actuario asentara razón en autos.

El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el boletín laboral, salvo que sean personales. Cuando la junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la junta.

El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijara diariamente en lugar visible del Local de la Junta, un ejemplar del boletín laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el numero del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la ley; y

II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la ley.

Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la Junta, curtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

La cedula de notificación deberá contener, por lo menos:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II. El número de expediente;
- III. El nombre de las partes;
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexara a la cedula.

Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo ya mencionado.

4.6.3. DE LOS EXHORTOS Y DESPACHOS

Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales, o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la república mexicana.

Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizaran cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librara el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

- I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y

II. No será necesaria la legalización de firmas, si las Leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la republica mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

La Junta deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

Los exhortos y despachos que reciban el Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o el de las Especiales, o la autoridad mas próxima, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijara el que crea conveniente sin que el termino fijado pueda exceder de quince días.

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordara de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continua la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

La junta a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregara a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante.

4.6.4. DE LOS INCIDENTES

Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley.

Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas.

Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato.

Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

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

4.6.5. DE LA ACUMULACION

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

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

Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios mas recientes, se acumularan al más antiguo.

Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción.

La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones, no surtirá efecto alguno lo

actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio mas antiguo; y

II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo, los conflictos se resolverán por la misma junta en una sola resolución.

Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observaran las reglas ya mencionadas en el capítulo anterior referente a incidentes.

Será competente para conocer de la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido.

4.6.6.DE LA CONTINUACION DEL PROCESO Y LA CADUCIDAD

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

Cuando para continuar el tramite del juicio en los términos del párrafo anterior, sea necesaria promoción del trabajador, y este no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente apercibiéndole de que, de no hacerlo, operara la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador esta patrocinado por un procurador del trabajo, la Junta notificara el acuerdo de que se trata, a la procuraduría de la defensa del trabajo, para los efectos

correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la procuraduría, se le hará saber a esta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o esta pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la practica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citara a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictara resolución.

En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere lo ya mencionado en los párrafos anteriores.

El procurador auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los párrafos que anteceden, cesara la representación del Procurador Auxiliar en el juicio en que intervino.

4.7. PRUEBAS

4.7.1 REGLAS GENERALES

Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

La Junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, esta obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

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

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado medico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, esta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el medico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquella se encuentre para el desahogo de la diligencia.

4.7.2. PRUEBA CONFESIONAL

Esta prueba esta considerada como de mayor arraigo dentro del campo del derecho probatorio. Ya que por “confesión” debe entenderse el reconocimiento que a una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace. La confesión siempre se relaciona con hecho propio del que confiesa, la prueba debe versar sobre las cuestiones debatidas; puede ser expresa o táctica. Néstor De Buen Lozano manifiesta que “la confesión” es el reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho, susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo”. Trueba Urbina, expresa que la “confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte es capaz de obligarse con perjuicio suyo, reconoce parcial o totalmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos”.

Analizando la confesión judicial es aquella que tiene como característica principal, el hecho de ser rendida dentro de un juicio, ante una autoridad competente y en ejercicio de sus funciones y por cualquiera de las partes que intervienen en el pleito. La confesión extrajudicial, es cuando se obtiene fuera de toda contienda judicial.

La confesión simple es aquella en la cual, se reconocen o aceptan los hechos de una manera terminante clara y sin condición alguna. La confesión calificada cuando a contrario sensu se hace condicionando su afirmación a otro hecho lo que claramente limita sus efectos probatorios.

La confesión expresa o ficta, se consideran la más importante dentro del derecho procesal del trabajo, ya que expresa la confesión vertida en forma verbal o por escrito, de alguna de las partes que intervienen en el proceso y la confesión ficta existe cuando en virtud de las disposiciones legales, se tiene por confeso al absolvente por no comparecer en la fecha y hora señalada a la audiencia a que se le cita, por contestar con evasivas o por negarse a contestar.

Las posiciones pueden articularse verbalmente o exhibir el pliego en el momento de la audiencia respectiva.

4.7.2.1. OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA

A).- Cada parte podrá solicitar que su contraparte concurra personalmente posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

B).- Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastara se le cite.

C).- Las partes podrán también solicitar se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general personas que ejerzan funciones de dirección o administración así como los miembros de la directiva de los sindicatos cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.

D).- La junta ordenara se cite a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos de las posiciones que se les articulen su no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no este contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.

E).- Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado. La junta abrirá el pliego, calificara las posiciones, sacara copia de las que fueron aprobadas y guardara en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad y remitirá en sobre cerrado el original para que practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

4.7.3. PRUEBA DOCUMENTAL

El tratadista Eduardo pallares expresa que “documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido restringido, o sea la actividad mediante la cual el hombre expresa sus ideas, sus sentimientos mediante la palabra escrita.” Podemos mencionar que el elemento principal de este medio de prueba; es que es producto de una actividad humana, y para que se considere como medio probatorio es que debe contener algo que tenga trascendencia para quien lo suscribe, quien intervienen en su elaboración y a quien afecta.

La clasificación que podemos hacer de la prueba documental son: documentos públicos y documentos privados. Son documentos públicos los expedidos por una autoridad debidamente constituida en pleno ejercicio de sus funciones. Deducimos que los documentos privados son aquellos que no son expedidos por autoridad alguna o bien pueden ser expedidos por alguna autoridad cuando esta no se encuentra en ejercicio de sus funciones.

Cuando se ofrece la prueba documental, los documentos públicos o privados se exhiben en el momento de ofrecer la prueba. Así lo establece la ley; sin embargo nuestro más alto tribunal ha sentado el criterio de que es lícito acompañarlos a la demanda o contestación; es cierto que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero si la ley labora permite que se ofrezca durante la audiencia de ofrecimiento, por igual razón no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la ley de trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el desechamiento de la prueba que se acompaña a los escritos de demanda o de contestación; al contrario, una vez concluida la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el auto de admisión de las mismas, no deben admitirse mas, a menos que se refieran a hechos.

La documental debe relacionarse con los puntos que con ella quieran probarse: “el desechamiento por una junta de una prueba documental que se ofrece es correcto, si no se precisa el objeto de la misma y no se dicte cual es la finalidad que se trataba de probar.”

Si los documentos son privados es preciso distinguir según provengan de las partes o de terceros. Si proceden las partes no es estrictamente necesario ofrecer pruebas conducentes a su perfeccionamiento si no son objetadas porque tienen pleno valor probatorio; existe jurisprudencia de la corte sobre el particular: si no se objeto el documento privado presentado por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para

acreditar el hecho correspondiente”. Ahora bien, si son objetadas, tampoco es estrictamente necesario perfeccionar la prueba, pues la objeción tiene que ser probada por quien la hace. También contamos en este caso con el auxilio de la jurisprudencia de la corte: “en caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a este acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así dichos documentos merecen credibilidad plena.”

Si el documento privado es proveniente de terceros, si es objetado obliga al oferente a buscar su perfeccionamiento. El perfeccionamiento de los documentos provenientes de terceros solo se hace necesario cuando la contraparte del oferente los objeta en su autenticidad, pues sería ocioso pretender la ratificación cuando están reconocidos tácticamente por la parte contraria de quien ofrece la prueba. El artículo 800 de la ley nos enseña que: “cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor. La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.”

4.7.4. PRUEBA TESTIMONIAL

La declaración de personas que saben y les conste algunos de los hechos que las partes pretendan aclarar, viene a constituir lo que se le conoce como prueba testimonial “testigo” es: “la persona que da testimonio de una cosa o atestigüe, persona que presencie o adquiera directo y verdadero conocimiento de una cosa” Davis Echedia, da

la definición de testimonio como un medio de prueba que consiste en la declaración representativa que una persona que no es parte en el proceso en que se aduce, hace a un juez con fines procesales sobre lo que se sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza.

Deben existir requisitos en la persona que da testimonio y que intervienen en el juicio, mencionaremos como los de mayor importancia que la persona debe reconocerse, su solvencia moral y desinterés en el asunto de que se trate.

De acuerdo con la fracción II del artículo 813 de la ley: “indicara los nombres y domicilios de los testigos: cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.

Es necesario precisar los hechos sobre los que habrá de declarar los testigos: al ofrecerse la prueba testimonial si no se precisan los hechos para los cuales deben declarar las personas cuyo nombre se proporcione con ello las partes no están cumpliendo con lo que dicta la ley, que expresa que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no han sido confesados por las partes a quienes perjudiquen; y la admisión de las pruebas por parte de la junta, ofrecidas en esas condiciones, impide su recepción, por cuanto como ya se dijo, se ignoran los hechos sobre los que deben declarar los testigos propuestos; así es correcto el desechamiento que la junta haga respecto a la testimonial mal ofrecida.

Cuando sea necesario girar exhorto para el desahogo de la prueba, es necesario exhibir el pliego de preguntas para dar oportunidad a que la contraparte exhiba sus preguntas en sobre cerrado.

4.7.4.1. OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

La parte que ofrezca la prueba indicara los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas, la contraparte podrá exhibir sus repreguntas el sobre cerrado, quedara abierto por la autoridad exhortada o formularse directamente ante este.

4.7.5. PRUEBA PERICIAL

Rafael de pina, define la palabra “perito”: como la persona o personas entendidas en alguna ciencia o arte que pueden ilustrar al juez o tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos especiales en mayor grado que los entran en el caudal de una cultura general media.”

Podemos tomar como primer elemento.- La capacidad y conocimientos especiales sobre la materia; como segundo elemento.- Que el peritaje sea ordenado por un tribunal, ya sea a solicitud de cualquiera de las partes o por oficio. Como tercer elemento.- Que el hecho u objeto sobre el cual deberá versar el dictamen, requiera de conocimientos especiales, y como cuarto elemento.- Que el peritaje sea respecto de las cosas materia de juicio.

Al ofrecerse la prueba pericial debe indicarse la materia sobre la que deba versar el peritaje, si el oferente es el trabajador, podrá solicitar de la junta que designe su perito, en los siguientes casos:

La junta nombrara los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I.- Si no hiciera nombramiento de perito

II.- Si designado no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y

III.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes

De acuerdo con el reconocimiento o inspección.- La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse; los

periodos que abarcara y los objetos y documentos que deben ser examinados al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

4.7.5.1. OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA PERICIAL

El que ofrece la prueba indicara la materia sobre la que debe versar el peritaje. Admitida la prueba, la junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito de oferente. El trabajador podrá solicitar de la junta designe su perito exponiendo las razones por la que no pueda cubrir los honorarios correspondientes.

Concluido el ofrecimiento de pruebas la junta resolverá cuales son las pruebas que admite y desechara las que estime improcedentes e inútiles. Dictada esta resolución, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refiera a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Las pruebas en materia laboral, se ofrecerán en la audiencia llamada de ofrecimiento de pruebas, o entre el periodo comprendido entre la audiencia de demanda y excepciones y esta, condicionándose a que el ofrecimiento sea ratificado en la audiencia respectiva, la que será dentro de los diez días siguientes a la celebración de la primer audiencia, y poniéndose como condición, que la parte que ofrezca una prueba antes de la audiencia

correspondiente debe comparecer a la citada audiencia a fin de ratificar este ofrecimiento ya que si alguna de las partes no comparecen en la fecha y hora señaladas para la celebración de la citada audiencia se le tiene por desistida del derecho de ofrecer pruebas.

Las únicas pruebas que pueden ofrecerse después de concluida la audiencia de ofrecimiento de pruebas, son aquellas que se refieran a hechos que tenían el carácter de supervenientes o que sean con el fin de probar las tachas alegadas en contra de los testigos.

4.7.6. PRUEBA PRESUNCIONAL

Presunción es “la inducción de la existencia de un hecho desconocido de la de una conocido, basada en el presupuesto de que debe ser verdadero en el caso concreto lo que suele serlo de ordinario en la mayor parte de los casos en que entra aquel hecho conocido”. Tiene una característica propia; porque en los demás medios de prueba de un hecho se deduce lógicamente la presunción de la existencia de otro hecho que debía probarse; en cambio, con la presunción del hecho conocido, se infiere no la certeza del hecho cuestionado, sino la probabilidad que en este hecho exista, según las normas usuales de la vida practica.

Las presunciones son de dos especies: simples y legales.- Las presunciones simples.- Son las que el juez puede admitir según su prudente arbitrio para formarse el convencimiento, deben ser precisas y concordantes entre sí. Hasta una sola circunstancia puede ser firme base para la presunción. Una presunción no puede referirse de otra presunción; siendo ella una limitación de la libertad de la prueba, no es admisible sin una expresa determinación de la ley. Presunción legal.- Son las establecidas por la ley y que vinculan la libertad de apreciación del juez.

Son de índole excepcional, y por eso son objeto de una especial disposición de la ley: así es que no se admite respecto de ellas la interpretación analógica, solo en los casos análogos a aquellos en cuya consideración estableció la ley una presunción, puede admitirse esta por el juez, como simple, pero respecto a esto, es preciso observar que no todas las disposiciones de la ley en las que se emplee la frase “se presume” constituyen verdaderas presunciones.

4.7.7. PRUEBA INSTRUMENTAL

La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formando con motivo del juicio. La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio no parece necesario el ofrecimiento de esta prueba, ya que la junta debe estudiar de todos modos el expediente para estar en condiciones de dictar un laudo.

4.8. RESOLUCIONES LABORALES

Las resoluciones de los Tribunales Laborales son:

I. **Acuerdos:** si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. **Autos incidentales o resoluciones interlocutorias:** cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. **Laudos:** cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

La Junta dictara sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de la ley.

Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten.

El laudo contendrá:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

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

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Solo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Cuando la condena sea de cantidad liquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patronos ante la Junta, que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicara las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantara un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido.

En estos casos se observaran las normas siguientes:

I. Si se trata de acuerdos se tomaran por el Presidente o Auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumara al del Presidente o Auxiliar;

II. Si se trata de laudo:

a) Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedaran excluidos del conocimiento del negocio y el presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamara a los suplentes.

b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del termino que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el presidente de la Junta o de la Junta especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumaran su voto al del Presidente.

Si votada una resolución uno o mas de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

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

Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.

4.9. REVISION DE LOS ACTOS DE EJECUCION

Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.

De la revisión conocerá:

- I. La Junta de Conciliación o la Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, cuando se trate de actos de los Presidentes de las mismas;
- II. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados; y
- III. El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de actos del Presidente de esta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria.

La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.

En la tramitación de la revisión se observaran las normas siguientes:

- I. Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas;
- II. Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes; y
- III. Se citara a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán y desahogaran las pruebas procedentes y se dictara resolución.

Declarada procedente la revisión, se modificara el acto que la origino en los términos que procedan y se aplicaran las sanciones disciplinarias a los responsables.

Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de estas.

En la tramitación de la reclamación se observaran las normas siguientes:

I. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;

II. Al admitirse la reclamación se solicitara al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugno y adjuntando las pruebas correspondientes; y

III. La junta citara a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquel en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.

De resultar procedente la reclamación, se modificara en lo que procede la medida de apremio y se aplicara al funcionario responsable la amonestación; suspensión hasta por tres meses; y destitución.

Los Presidentes de las Juntas, podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación notoriamente improcedente, una multa de dos a siete veces el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo en que se cometió la violación.

Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.

4.10. PROVIDENCIAS CAUTELARES

Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de las Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

- I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y
- II. Secuestro provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso, se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.

El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.

La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Presidente de la Junta hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo.

Para decretar un secuestro provisional se observarán las normas siguientes:

- I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;

II. El presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia;

III. El auto que ordene el secuestro determinara el monto por el cual deba practicarse; y

IV. El Presidente de la Junta dictara las medidas a que se sujetara el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

Cuando el Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se le solicite, podrá decretar el secuestro provisional si, a su juicio, es necesaria la providencia; se considerara necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del Presidente, exista el riesgo de insolvencia.

La providencia se llevara a cabo aun cuando no este presente la persona contra quien se dicto. El propietario de los bienes secuestrados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de la Ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario lo será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.

Si el demandado constituye deposito u otorga fianza bastante, no se llevara a cabo la providencia cautelar o se levantara la que se haya decretado.

4.11. PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION

En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, procurara un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo y recibirá las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminado el procedimiento de Conciliación, las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje a la que deba remitirse el expediente; si no hacen el señalamiento, las subsecuentes notificaciones, aun las personales, se harán en el boletín o estrados de la junta correspondiente.

Cuando las Juntas de conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario se encargaran de los procedimientos especiales.

Si no existe Junta de Conciliación permanente, los trabajadores o patrones, pueden ocurrir ante la representación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o ante la autoridad municipal, según el caso, para que se integre la Junta de Conciliación accidental.

En la integración de las Juntas de Conciliación accidentales, se observaran las normas siguientes:

- I. Las autoridades señaladas, en su caso, prevendrán a los trabajadores y patrones que dentro del término de veinticuatro horas designen sus representantes, y les darán a conocer el nombre del representante del gobierno que presidirá la Junta; y
- II. Las autoridades citadas harán las designaciones de los representantes obrero y patronal, cuando estos no hayan hecho las designaciones.

4.12. PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las siguientes disposiciones rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley.

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

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

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

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

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

La audiencia anteriormente señalada consta de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II. La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijara su reanulación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

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

La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de conciliación, citara a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

La etapa de demanda y excepciones, se desarrollara conforme a las normas siguientes:

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

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

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

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

prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;

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

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

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

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

La audiencia se llevara a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara conforme a las normas siguientes:

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a las reglas ya mencionadas; y

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

Concluida la etapa de ofrecimiento y admixtión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgara a las partes término para alegar y se dictara el laudo.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenara, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la Ley;

y dictara las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

La audiencia de desahogo de pruebas se llevara a cabo conforme a las siguientes normas:

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

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

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

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

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

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarreplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregara una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

Transcurrido el termino a que se refiere el articulo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este termino se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citara a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el termino fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevara a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
- II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarara el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevara a la categoría de laudo y se firmara de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenara al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnara el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Si la Junta estima que alguna de las partes obro con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el tiempo y

lugar de residencia de la Junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

4.13. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten por una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; Cuando el escrito que contenga las condiciones de trabajo sea sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebre, la cual, después de comprobar los requisitos de validez determinara el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que este designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito; cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores y no se observen las normas establecidas; cuando las empresas tengan derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones; para las objeciones de los trabajadores sobre la tabla que formule la Comisión respecto de la antigüedad; lo referente a las primas de antigüedad a que tienen derecho los trabajadores de planta; por la obligación del patrón de informar a la capitanía del puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a puerto extranjero, el informe se rendirá

al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque; cuando un buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice; si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagaran sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento, la que se fijara por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que oírán previamente el parecer de la autoridad marítima; de las obligaciones especiales de los patrones de pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijara de común acuerdo y repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje; en los casos de la pérdida de mayoría sindical en que se pierde la titularidad del contrato colectivo de trabajo; en los caso en que cada empresa, la administración del contrato- ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor numero de

trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración; por las siguientes causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; falta de materia prima, no imputable al patrón; la incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación; cuando las causas de terminación de las relaciones de trabajo sean las siguientes: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos; cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal; para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo; la designación de los médicos de la empresa y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

El procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citara a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones

encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenara se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un termino de treinta días, a ejercitar sus derechos la Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el articulo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

La Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrara de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurara avenir a las partes, de la misma forma en que se hace dentro del procedimiento ordinario;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulara sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

a) La junta señalara el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

b) Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

c) Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

d) No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

e) Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citara a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictara resolución.

Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación de las normas establecidas en cuanto a la muerte del trabajador, la Junta, dictara su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que genero el trabajador fallecido.

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

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento de que dará por admitidas las peticiones de la otra parte.

La Junta, a fin de cumplir lo establecido en los casos de muerte del trabajador, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante el y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la practica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que defendían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.

En los procedimientos especiales se observaran las disposiciones aplicables a las pruebas y al procedimiento ordinario, en lo que sean aplicables.

CAPITULO QUINTO

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y ANÁLISIS Y RELACION CON LA GARNTIA DE SEGURIDAD JURÍDICA.

5.1. GENERALIDADES

Como ya había comentado en el capítulo pasado por conciliación se debe de entender el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí.³⁷

Que se traduce en tratar de concertar los desacuerdos de las partes más importantes dentro del proceso laboral para que a través de la conciliación sea un arreglo equitativo.

Debemos aceptar que dentro del proceso resulta fundamental esta etapa para la posible solución de los conflictos.

La conciliación como etapa dentro del proceso laboral termina con la mayor parte de los conflictos planteados ante estos tribunales, siempre y cuando las autoridades laborales se concientizen sobre la importancia que tiene la etapa conciliatoria para la solución de los conflictos laborales y poder obtener los beneficios de esta de esta cuando se practica no solo con la oficiosidad de mero tramite sino tratando de dialogar con las partes para que sean ellas mismas quienes propongan las soluciones al conflicto y de esta forma poder lograr una equitativa y justa resolución a las controversias ahí planteadas.

³⁷ BERMÚDEZ CISNEROS MIGUEL.DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.2ed.Ed.TRILLAS. MÉXICO.2002.pag.135.

Es necesario que el funcionario les haga saber a las partes sus derechos y obligaciones, pero también instruirles sobre la importancia de esta etapa ya que al llegar a un acuerdo entre las partes esta tendrá la fuerza de cosa juzgada.

Para lograr esta concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, a fin de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar ahí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible; esto es, no lesione en demasía los intereses de alguna de las partes.³⁸

Johannes Sahregle en el estudio presentado ante el Congreso Internacional del Derecho del Trabajo manifestó:

“Algunos consideran que la administración de la justicia por un juez o la aplicación del Derecho en casos concretos es una ciencia, mientras que la conciliación es un arte”.³⁹

La conciliación establecida como etapa dentro del procedimiento laboral Mexicano, se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral; siendo lo mas destacable de esta etapa:

a) La comparecencia de las partes;

³⁸IDEM,p.135.

³⁹ op.cit.p.136.

- b) La comparecencia ante la Autoridad competente;
- c) El llevar a cabo un dialogo donde no hay rendición de pruebas; y
- d) Sobre todo la búsqueda del entendimiento entre lasa dos partes mas importantes del proceso.

5.2. PROCEDIMIENTO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La audiencia de conciliación constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurren a la misma, las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

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

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

V.- Si las partes no llegaran a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la Etapa de demanda y excepciones.⁴⁰

⁴⁰ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. p. 409.

5.3. ALGUNOS ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA

1.- Esta Garantía ya se encontraba consignada en el Derecho Procesal Penal Hebreo, que se caracterizaba por el principio de que todo miembro del pueblo tenía el derecho de ser juzgado por el tribunal supremo llamado el *Sanhedrín*, siguiendo las prescripciones jurídicas reguladoras del procedimiento que se instauraba a consecuencia de alguna acusación por la comisión de cierto hecho delictuoso.

El procedimiento penal en el Derecho Hebreo está sujeto a diversas reglas que garantizaban dicha defensa y las cuales se establecieron en el *Pentateuco* que es uno de los libros que componen el Antiguo Testamento.

2.- En el derecho Inglés la garantía de audiencia, se estableció en el Artículo 46 de la Carta Magna impuesta a Juan sin Tierra en el año de 1215 y estribaba en que ningún hombre libre podía ser privado de su libertad, de su vida o de sus bienes ni desterrado, sin el juicio emitido por el Tribunal integrado por sus pares o iguales socialmente hablando y de acuerdo con la Ley de la tierra, es decir, con el *common law*.

3.- En el Derecho Español se encuentra una norma muy importante en la que en forma expresa y categórica el Rey Don Juan ordenó en Valladolid en el año de 1448; que: “*No*

*se cumplan las reales cartas para desapoderar a alguno de sus bienes, sin ser antes oído y vencido”.*⁴¹

5.4. IDEA SOBRE LA SEGURIDAD JURIDICA

En las relaciones entre gobernados, como representantes del Estado, y gobernados, se suceden múltiples actos, imputables a los primeros, que tienden a afectar la esfera jurídica de los segundos.

Dentro de un *Régimen Jurídico*, esa afectación de diferente índole y de múltiples y variadas consecuencias que opera en el status de cada gobernado, debe obedecer a determinados principios previos, llenar ciertos requisitos, en síntesis, debe estar sometida a un conjunto de modalidades jurídicas, sin cuya observancia no sería válida desde el punto de vista del Derecho.

Ese conjunto de modalidades jurídicas a que tiene que sujetarse un acto de cualquier autoridad para producir válidamente, desde el punto de vista jurídico, la afectación en la esfera del gobernado a los diversos derechos de este, y que se traduce en una serie de requisitos, condiciones, elementos, etc., es lo que constituye las *Garantías de Seguridad Jurídica*. Estas implican en consecuencia, *el conjunto general de condiciones, requisitos, elementos o circunstancias previas a que debe sujetarse una cierta actividad estatal autoritaria para generar una afectación válida de diferente*

⁴¹ BURGOA IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. 34aed.ED.PORRUA.MÉXICO.2002. P-572

índole en la esfera del gobernado, integrada por el summun de sus derechos subjetivos. Por ende, un acto de autoridad que afecte el ámbito jurídico particular de un individuo *como gobernado*, sin observar dichos requisitos, condiciones, elementos o circunstancias previas, no será válido a la Luz del Derecho.

La Seguridad Jurídica entraña el mismo Estado de Derecho que es uno de los más importantes elementos de todo régimen democrático.

5.5. EL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL.

El Artículo 14 Constitucional es un precepto complejo, es decir, en el se implican cuatro fundamentales garantías individuales que son:

- a) la de irretroactividad legal (párrafo primero)
- b) la de audiencia (párrafo segundó)
- c) la de legalidad en materia jurídica civil (lato sensu) y judicial administrativa (párrafo cuarto).
- a) la de legalidad en materia judicial penal (párrafo tercero).

5.6. GARANTIA DE AUDIENCIA

La garantía de audiencia, una de las más importantes dentro de cualquier régimen jurídico, ya que implica la principal defensa de que dispone todo gobernado frente a

actos del Poder Publico que tiendan a privarlo de sus mas caros derechos y sus mas preciados intereses.

La garantía de audiencia esta contenida en una formula compleja e integrada por cuatro garantías específicas de seguridad jurídica y que son:

- ❑ La de que en contra de la persona, a quien se pretenda privar de alguno de los bienes jurídicos tutelados por dicha disposición constitucional, se siga un juicio;
- ❑ Que tal juicio se subsane ante tribunales previamente establecidos;
- ❑ Que en el mismo se observen las formalidades esénciales del procedimiento; y
- ❑ Que el fallo respectivo se dicte conforme a las leyes existentes con antelación al hecho o circunstancia que hubiera dado motivo al juicio.

5.7. ANALISIS DEL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL VIGENTE

La Granita de Audiencia se encuentra inmersa en dicho párrafo que textualmente dispone:

“Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”.

La Garantía de Audiencia en nuestro actual artículo 14 Constitucional se integra como anteriormente ya se mencionaron mediante cuatro Garantías Específicas de Seguridad Jurídica, necesariamente concurrentes, y que son:

- a) El juicio previo al acto de privación;
- b) Que dicho juicio se siga ante tribunales previamente establecidos
- c) El cumplimiento o la observancia de las formalidades procesales esenciales; y
- d) La decisión jurisdiccional ajustada a las leyes vigentes con antelación a la causa que origine el juicio.

5.7.1. TITULARIDAD DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA

El goce de la Garantía de Audiencia, como derecho público subjetivo, corresponde a todo sujeto como gobernado.

El gobernado es el sujeto cuyo estado jurídico personal es susceptible de ser total o parcialmente objeto de actos de autoridad.

5.7.2. ACTO DE AUTORIDAD CONDICIONADO POR LA GARANTIA DE AUDIENCIA (CONCEPTO DE ACTO DE PRIVACION)

La privación es la consecuencia o el resultado de un acto de autoridad y se traduce o puede consistir en una merma o menoscabo (disminución) de la esfera jurídica del gobernado, determinados por el egreso de algún bien, material o inmaterial (derecho),

constitutivo de la misma (desposesion o despojo), así como en el impedimento para ejercer algún derecho.

5.7.3. BIENES JURIDICOS TUTELADOS POR LA GARANTIA DE AUDIENCIA

Son los siguientes:

LA VIDA.- la Garantía de Audiencia tutela la existencia misma del gobernado frente a actos de autoridad que pretenden hacer de ella objeto de privación; en otras palabras, mediante él, se protege al mismo ser humano en su substantividad psico-física y moral como persona, a su propia individualidad.

LA LIBERTAD.- esta se preserva por la Garantía de Audiencia como facultad genérica natural del individuo consiste en la formación y realización de fines vitales y en la selección de medios tendientes a conseguirlos; la mencionada preservación Constitucional se extiende a todas estas sin contraerse a la mera libertad física, con estricto apego al principio jurídico que reza: “donde la ley no distingue, no debemos distinguir”. Es por ello por lo que todas las libertades publicas individuales, que como derechos subjetivos se consagran en nuestra Constitución, están protegidas, a través de la Garantía de Audiencia, frente y contra cualquier acto de autoridad que importe su privación y específicamente la libertad personal, física o ambulatoria.

LA PROPIEDAD.- Es el Derecho Real por excelencia esta protegido por la citada Garantía en cuanto a los tres derechos subjetivos fundamentales que de ella se derivan y que son:

EL USO.- se traduce en la facultad que tiene el propietario de utilizar el bien para la satisfacción de sus propias necesidades.

EL DISFRUTE.- Por medio de esta el dueño de la cosa puede hacer suyos los frutos (civiles o naturales) que esta produzca.

DISPOSICION DE LA COSA.- se revela como la potestad que tiene el titular de la propiedad, consiste en celebrar, respecto de aquel, actos de dominio de diversa índole.

LA POSESIÓN.- se traduce en un poder de hecho ejercido por una persona sobre una cosa.

LOS DERECHOS DEL GOBERNADO.- dentro de su connotación se comprende cualquier derecho subjetivo, sea real o personal.

5.8. GARANTIAS DE SEGURIDAD JURIDICA INTEGRANTES DE LA DE AUDIENCIA.

5.8.1. MEDIANTE JUICIO SEGUIDO

La primera de las mencionadas garantías se comprende en la expresión mediante Juicio seguido; que se traduce en un procedimiento en el que se realice una función jurisdiccional tendiente, como el termino lo indica, a la dicción del derecho en un

positivo y real conflicto jurídico (resolución jurisdiccional, fallo o sentencia), o en el que se otorgue o haya otorgado ocasión para que tal conflicto surja o hubiere surgido.

Desde el punto de vista de los efectos de la privación el juicio se traduce en un procedimiento que validamente puede desenvolverse ante las autoridades que indican las siguientes hipótesis generales:

1ª.-Ante autoridades materialmente jurisdiccionales (aunque su índole formal sea administrativa), cuando el bien material de la privación salga de una esfera particular para ingresar a otra esfera generalmente también particular (juicios civiles y de trabajo).

2ª.- Ante autoridades materialmente administrativas, en caso de que el bien objeto de la privación ingrese a la esfera del Estado o cuando dicha privación tienda a satisfacer coercitivamente una prestación pública individual nacida de relaciones de supra o subordinación.

Cuando se trate de un acto administrativo de autoridad o imperio que importe la privación, en detrimento del gobernado, de alguno de los bienes jurídicos tutelados, es susceptible de ventilarse, de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables, ante las mismas autoridades de las que provenga dicho acto o ante sus superiores jerárquicos.

Dicho procedimiento debe instituirse legalmente como medio para que el gobernado formule su defensa antes de que se realice en su perjuicio el acto administrativo de

privación ya que antes de este debe brindarse la oportunidad defensiva para cumplir con la garantía de audiencia.

No debe confundirse la preexistencia de la oportunidad legal defensiva al acto de privación, con la impugnabilidad de este mediante recursos que consignan las Leyes Normativas de dicho acto.

Cuando una Ley Administrativa faculte a la autoridad que se trate para realizar actos de privación en perjuicio del gobernado, sin consagrar un procedimiento defensivo previo, se estará en presencia de una violación a la garantía de audiencia, aunque la propia Ley establezca recursos o medios de impugnación del mencionado acto.

3ª.-Ante autoridades judiciales que lo sen formal o materialmente hablando, cuando el bien material de la privación sea la vida o la libertad personal y, en general, cuando se trate de la materia penal.

5.8.2. ANTE TRIBUNALES PREVIAMENTE ESTABLECIDOS

A través de la segunda de la segunda garantía específica de seguridad jurídica que concurre en la integración de la audiencia, debe seguirse ante tribunales previamente establecidos.

La idea de tribunales no debe entenderse en su acepción meramente formal, o sea, considerándose únicamente como tales a los órganos del Estado que estén constitucional o legalmente adscritos al Poder Judicial Federal o Local, sino que dentro

de dicho concepto se comprende a cualquiera de las autoridades ante las que deba seguirse el Juicio.

“Las Garantías Individuales del Artículo 14 Constitucional se otorgan para evitar que se vulneren los derechos de los ciudadanos sujetos a cualquier procedimiento, bien sea administrativo, civil o penal, por lo que es errónea la apreciación de que solo son otorgadas para los sujetos del ultimo”

5.8.3. CON LAS FORMALIDADES PROCESALES ESCENCIALES

En cualquier procedimiento en que consista el juicio previo al cato de privación deben observarse o cumplirse las formalidades esenciales, lo cual implica la tercera garantía específica integrante de la audiencia.

5.8.4. CONFORME A LAS LEYES EXPEDIDAS CON ANTERIORIDAD AL HECHO.

Por ultimo, la cuarta garantía específica de Seguridad Jurídica que configura la de audiencia estriba en el fallo o resolución culminatoria del juicio o procedimiento, en que se desarrolle la función jurisdiccional, deba pronunciarse conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, es decir, al que constituya la causa eficiente de la privación.

5.9. ALGUNAS EXCEPCIONES A LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

Dentro de nuestro orden Constitucional podemos apuntar las siguientes principales excepciones a dicha garantía:

1.-La que se prevé en el sentido de que los extranjeros que juzgue o estime indeseables el Presidente de la Republica, pueden ser expulsados del país, sin perjuicio previo;

2.-La la que se desprenden lo referente a las expropiaciones las expropiaciones por causa de utilidad publica, conforme al cual el Presidente de la Republica o los Gobernadores de los Estados, en sus respectivos casos, pueden, con apoyo en las leyes correspondientes, dictar el acto expropiatorio antes de que el particular afectado produzca su defensa;

3.-La Suprema Corte ha establecido otra excepción o salvedad a la garantía de audiencia en materia tributaria, en cuanto que antes del acto que fije un impuesto, la autoridad fiscal respectiva no tiene obligación de escuchar al causante; y

4.-Tampoco es observable la garantía de audiencia tratándose de órdenes judiciales de aprehensión.

5.10. LA GARANTIA DE AUDICENCIA FRENTE A LAS LEYES.

La Garantía de Audiencia es efectiva aun frente a las Leyes, de tal suerte que el Poder Legislativo debe acatarla, *instituyendo en las mismas los procedimientos en los que se conceda al gobernado la oportunidad de ser escuchado en defensa por las*

autoridades encargadas de su aplicación, antes de que, en virtud de esta, se realice algún acto de privación autorizado normalmente.

5.11. CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE SOBRE EL ALCANCE DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA.

La Suprema Corte, a través de su Segunda Sala, ha sustentado con posterioridad a la tesis un criterio extensivo de la Garantía de Audiencia que no solo amplía su alcance tutelar. Si no que en cierto modo exime al gobernado de la obligación de impugnar en vía de amparo alguna Ley en que no se contenga el mencionado procedimiento y en la que se funde los actos de privación. A este respecto se sostiene por el mas alto Tribunal de la Republica que, independientemente de que la Ley secundaria observe o no la señalada garantía constitucional en los términos asentados, *toda autoridad del país, antes de privar a un gobernado de sus bienes jurídicos protegidos por la concebida garantía, debe escucharlo en defensa y recibirle las pruebas que rinda para apoyarla.*

CONCLUSIONES

Enfocado en mi estudio personal voy a concluir con los siguientes puntos:

- a) Como se indica a lo largo de estos últimos capítulos la etapa conciliatoria es uno de los puntos principales, si no, el único para la resolución de los conflictos laborales de manera pacífica y se hizo énfasis en la importancia que tiene la etapa para llegar a una resolución de los conflictos de manera justa pero sobre todo *“equitativa”* para las partes; y desde este momento comenzar a hablar de igualdad de condiciones en los sujetos más importantes del proceso laboral.
- b) La Ley maneja que las partes comparecerán personalmente a la junta “sin abogados, patronos, asesores o apoderados”, esto implica la asistencia de las partes a la Junta sin estar asesorados, omitiendo lo que pasa en la mayoría de los casos con los trabajadores en el sentido de que ya han acudido o se encuentran asistidos por un Abogado particular o el representante que designa la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- c) La Ley solo prevé la suspensión de la audiencia, en otras palabras el diferimiento de la audiencia en caso de que ambas partes de común acuerdo así lo soliciten con el objeto de conciliarse, por que no hay la disposición en que en caso de que alguna de las partes lo solicite; y cuando una sola de las partes solicita el antes mencionado diferimiento por alguna causa que sea justificable (como en el caso del patrón por no encontrarse asesorado) acaso no estamos hablando del supuesto de que la audiencia de conciliación pretende *una resolución justa y “equitativa” para ambas partes.*

Se pretende solucionar un conflicto de naturaleza laboral de manera justa y equitativa, cuando se está llevando a cabo un procedimiento favoreciendo al trabajador poniendo por debajo de esta la condición del patrón y violando su Granita de Audiencia.

Dentro de la etapa conciliatoria del Juicio Laboral en su primer requisito establece que las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados, patronos, asesores o apoderados. El concepto que se comenta incurre en fallas técnicas y es contrario a la realidad, además la medida es contraria a los intereses del patrón que es quien menos posibilidades tiene de acudir asesorado pues no cuenta con una institución gratuita como lo es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y esto ya constituye un detrimento a sus intereses económicos o bienes llegando a violarse su Granita de Seguridad Jurídica. De esta misma manera en nuestra Carta Magna se establece la Granita de Seguridad Jurídica, aun más específico la Garantía de Audiencia que establece que nadie podrá ser privado, de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos **en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas** con anterioridad al hecho, que en el lenguaje más conocido y de una manera más común para nosotros es el derecho de ser oído y vencido en juicio.

Si viola la Garantía de Seguridad Jurídica la no-contemplación del diferimiento de la Audiencia cuando el patrón no está asesorado ya que se incumplen **“las formalidades esenciales del procedimiento”**.

BIBLIOGRAFIA

Bayon y Pérez Botija. Los porteros ante el derecho del trabajo. Ed. Porrúa. España.1954.p.p.505.

Bermúdez Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo.2ed.Ed.Trillas. México.2002.p.p 687.

De Buen L Néstor. Derecho del Trabajo.16TA.ed. Ed.Porrúa.México.2002.p.p.800.

De Buen L Néstor. Los sujetos de las relaciones individuales del trabajo. Ed.Porrúa.México.1890.p.p.142.

De Buen L Néstor. Obligaciones de los trabajadores y patronos .Ed.Porrúa. Mexico.1980.p.p.448.

De Buen L Néstor. Procedimiento Laboral,16ed, Ed.Porrúa. México,1999.p.p. 205.

Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. 34ed.Ed.Porrúa.México.2002. p.p.1126.

Caballenas.Derecho Laboral Español. Madrid.1936.p.p.394.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano.8va.ed.Ed.Porrúa.México.1995. p.p. 987.

Krotoschin .Tratado práctico del Derecho del Trabajo. Buenos Aires.1963.p.p.651

Olea Alonso.El Trabajador.Ed. R.T.España.1955. p.p.419.

Peso Carlos. El Concepto de trabajador en la legislación de accidentes de trabajo.18ª.ed.Ed.R.I.S.S.Madrid.1959.p.p. 65.

Pozzo de Juan. Manual teórico practico de Derecho del Trabajo.Buenos Aires.1963. p.p.627.

Sanchez Alvarado.Instituciones.Ed.Porrúa.Mexico.2000.p.p. 559.

LEGISLACION

Estados Unidos Mexicanos.Constitucion Politica.

Estados Unidos Mexicanos.Ley Federal del Trabajo.

OTRAS FUENTES

Gide. Cours D`Economie Politique. Paris.1909.

<http://mx.encarta.msn.com/encnet/refpages/searchdetail.aspx?q=jurisdicion&pg=1&gr>

p=art