



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

**“DESIGUALDAD PROCESAL EN LA
RECONVENCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO,
QUE CONTRAVIENE LA GARANTÍA DE
AUDIENCIA ESTABLECIDA EN LA
CONSTITUCIÓN”**

T E S I S A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
EN LA MODALIDAD DE SEMINARIO
DE TITULACIÓN COLECTIVA
P R E S E N T A :
ARACELI ROBLES RAMÍREZ



MÉXICO, D.F.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

*Primordialmente a **Dios**, por darme la vida, ésta que se la agradezco infinitamente, por otorgarme una gran familia que hoy y siempre guían mis pasos, y se que a pesar de todo nunca me abandonarán, de igual manera te doy gracias padre mío por darme la entereza de culminar mis estudios profesionales, que fue y será la etapa mas maravillosa de mi vida, por ello y mucho mas gracias.*

*A la **Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)**, por ser mi alma mater, por haberme dado la oportunidad de alojarme y formarme en la casa máxima de estudios, por brindarme un gran espacio para mi educación profesional, a la cual me encuentro enormemente orgullosa de pertenecer, la cual forma a los grandes académicos de este país, por esto y más solo puedo decir, gracias.*

*A la **Facultad de Estudios Superiores “FES Aragón”**, que me formó como profesionista, escuela de la cual estoy totalmente orgullosa por darme la oportunidad de asistir a sus aulas, a todos los académicos que me regalaron su conocimiento para ejercer Licenciatura de en Derecho, profesión que ejerceré con honradez y honorabilidad, por ser de la comunidad aragonesa, escuela que nunca olvidare y que llevo en mi alma y corazón, a la cual solo me resta, decir gracias.*

*A mi **Padres**, por darme la vida, amor, apoyo y confianza, por no abandonarme cuando todo se veía perdido, por guiar mis pasos hoy y siempre, por estar en todo momento, por soportar mis debilidades, por celebrar mis triunfos, por darme la lección mas importante de vida que es estar juntos, por entender a su pequeña que hoy es profesionista, les dedico este proyecto con todo mi amor, recordándoles que los amo infinitamente por el hecho de ser mis padres, por esto y más, gracias.*

*A mi hermana **Q. F. B Edith C. Robles Ramírez** por ser mi ejemplo a seguir, se que no es fácil ser el hermano mayor, por escucharme, amarme tal como soy, por apoyar mis decisiones, por la gran paciencia que me tienes, por*

motivarme siempre, doy gracias a Dios por que estas a mi lado hoy y siempre, por esto y mas gracias

*A mi **ABUELA**, por sus sabios consejos, amor, desvelos y comprensión, dando gracias a Dios que me da la oportunidad de dedicarte este proyecto, solo te puedo decir gracias.*

*Al **Mtro. MARTÍN LOZANO JARILLO** y el **LIC. OSCAR UGALDE ROSAS** por el gran apoyo y sus sabios consejos para la elaboración de este proyecto, por esto y más gracias.*

*A la **LIC. Claudia Perera Carrillo**, por sus sabios consejos, cariño y confianza, por escucharme en todo momento y por las facilidades para la culminación de este proyecto, así también gracias por ser una gran amiga.*

*A la **LIC. Virginia Bardales** y **LIC. Cesar Luna**, por sus sabios consejos, cariño y el gran apoyo para la culminación de este proyecto, y por darme la oportunidad de ser su amiga, gracias.*

*A mis amigos, **Rafael, Gisela, Rebeca, Neyra, Laura, Neyra Jr., Gabriela, Guadalupe** y **Liliana**, por sus consejos, apoyo, motivación y cariño de cada uno de ellos, ya que somos una familia dentro de nuestro lugar de trabajo, solo puedo decir gracias.*

*A mis grandes amigos **Carmen, Carlos, Rene, Aldo, Isabel, Rodrigo, David, Verónica, Engelber, Alicia**, con quienes compartí los momentos mas maravillosos, nuestra etapa estudiantil, por el cariño brindado por cada uno de ellos, por aquellas risa, lagrimas y anécdotas que hoy llevamos en nuestros corazones, por esa amistad que se que aunque el tiempo pase, existirá siempre, a los cuales les dedico este proyecto con todo mi amor, dando gracias por darme la oportunidad de ser su amiga, solo puedo decir gracias amigos.*

*A **Cesar Octavio Pérez Martínez** por el gran apoyo comprensión y cariño para la elaboración de este proyecto solo puedo decirte gracias amigo.*

*A **Norma García Pérez**, por estar presente en este gran momento de mi vida, por tus consejos, cariño y apoyo incondicional, por la gran amistad que nos une que es el milagro mas maravilloso y que a pesar de los años y la distancia nunca se perdió, por recordarme que lo mas importante es la vida misma ya que solo se vive una vez, solo te puedo decir gracias.*

ARACELI ROBLES RAMÍREZ

ÍNDICE

Introducción	I
--------------------	---

CAPÍTULO 1

1.- Derecho Procesal del Trabajo	2
1.1.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....	6
1.1.1.- Publicidad.....	7
1.1.2.- Gratuidad.....	8
1.1.3.- Inmediatez.....	8
1.1.4.- Oralidad.....	9
1.1.5.- Instancia de Parte o Dispositivo.....	10
1.1.6.- Economía Procesal.....	11
1.1.7.- Concentración.....	12
1.1.8.- Sencillez.....	12
1.1.9.- Suplencia de la Deficiencia de la Demanda.....	12
1. 2.- Conflictos del Trabajo.....	14
1. 3.- Clasificación de los Conflictos de Trabajo.....	16
1.3.1.- Por los Sujetos.....	16
1.3.2 .- Por el Interés en Pugna.....	16
1.3.3.- Por su Naturaleza.....	17
1.3. 4.- Por Norma Jurídica.....	17
1.4.- Formas de Solución a los Conflictos.....	17

CAPÍTULO 2

2.- La Reconvención en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Admisión de Pruebas.....	23
2.1.- Etapa Conciliatoria.....	26
2.2.- Etapa de Demanda y Excepciones.....	29
2.3.- Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	35

CAPÍTULO 3

3.- La Reconvención.....	38
3.1.- Concepto.....	38
3.2.- Naturaleza Jurídica.....	40
3.3.- Procedencia Legal.....	41
3.4.- Regulación de la Reconvención en la ley Federal del Trabajo....	44

CAPÍTULO 4

4.- Desigualdad Procesal en la Reconvención en materia de trabajo por incumplimiento a las formalidades esenciales del procedimiento, establecidas en la Constitución.....	47
4.1.- Concepto de garantía de igualdad.....	48
4.2.- Concepto de garantía de Audiencia.	52
4.3.- Incumplimiento a las formalidades esenciales del procedimiento establecido en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional.....	53
CONCLUSIONES	62
BIBLIOGRAFÍA	63

INTRODUCCIÓN

En el presente tema hablaremos de la importancia de las controversias derivadas de la relación de trabajo, llamados conflictos, en virtud, de que en nuestro Derecho existe la rama social, en donde se señala que el Derecho del Trabajo es parte de ese Derecho, toda vez, que en esta clasificación la clase obrera, es la mas desprotegida.

Así mismo se hablara de la actividad jurisdiccional que el Estado le otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que éstas deben de pronunciarse a lo estrictamente precisado en el articulo 17 Constitucional, debiendo emitir sus resoluciones a verdad sabida y buena fe guardada con los elementos que se aporten cuando se resuelve un conflicto de trabajo, sometiendo sus diferencias las partes contendientes a los diferente procedimientos que establece la Ley Federal del Trabajo.

Del tema a tratar, es importante precisar, como se desarrolla el Procedimiento Ordinario en materia de trabajo, en virtud de que en este se rige la tramitación y la resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica; con las excepciones expresamente consignadas y que requieren de una tramitación especial. Por lo tanto es el conjunto de normas jurídicas, que regula la actividad de las partes y del órgano jurisdiccional de aplicación tendiente a solucionar las controversias de trabajo.

En un panorama general es importante mencionar los principios esenciales del Derecho Procesal del Trabajo, dando una breve enunciación de la tramitación del procedimiento ordinario, que se inicia con la presentación de la demanda, el conocimiento que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como en los casos de prevención al trabajador, para que éstos los subsanen o corrijan, así como el desarrollo de las etapas de la audiencia de ley.

Una vez concluida la etapa de conciliación, la etapa importante donde se desarrolla el tema de investigación es la de Demanda y Excepciones, la cual se precisa en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en su fracción VII hace referencia a la reconvenición, y se advierte que si el actor es reconvenido a solicitud de parte, solicitara se suspenda la audiencia, en donde la Junta señalara nuevo día y hora para que conteste la reconvenición o contra demandada presentada en su contra, dentro de los cinco días siguientes, para que presente sus excepciones y defensas y prepare los medios idóneos de prueba. En esta etapa el demandado debe reconvenir al actor, precisamente en la contestación de la demanda inicial y antes de que el actor realice el uso de la voz por segunda vez.

En relación al término aludido en el párrafo anterior, en el tema a desarrollar se intenta exponer como existe una clara violación a las formalidades del procedimiento, establecida en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, existiendo y una desigualdad procesal, en virtud de que en el artículo 873 de la Ley Laboral se establece el término de diez días para que el demandado en el principal de contestación a la demandada inicial.

De lo anterior se advierte que el término otorgado al actor lo deja en estado de indefensión, toda vez que éste se convierte en demandado al ser reconvenido, que si bien es cierto, se otorga la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, esta no se cumple en su totalidad, ya que son violadas las formalidades esenciales del procedimiento y existe una total contradicción en la Ley de la Laboral y una desigualdad procesal violentando su esfera jurídica, toda vez que el actor carece de los conocimientos necesarios para su defensa, éstas garantías que son de vital importancia para el trámite de los juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los términos y condiciones establecidos en la propia Ley de la materia; por ello es importante señalar la contradicción que existe con el artículo 873 de la Ley Federal del

Trabajo, ya que el demandado en el principal goza de beneficios y privilegio que la misma ley otorga, en el sentido que éste contesta en un término de diez días para contestar la demandad inicial y en caso de reconvenir al actor el principal, podrá modificar o ampliar su escrito de reconvención, insistiendo en que el actor reconvenio solo tiene para dar contestación contra-demanda como máximo un término de cinco días, en donde podrá oponer sus excepciones y defensas, en tal virtud el tiempo establecido en la propia Ley Laboral, no es suficiente para allegarse de todos y cada uno de los elementos necesarios para una correcta protección de los intereses del reconvenido.

CAPÍTULO 1

1.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal regula la actividad jurisdiccional del Estado y de las partes en especial y propiamente al conceder a la Junta de Conciliación y Arbitraje las características de Tribunales de Derecho, les confiere facultades para resolver cualquier controversia en el ámbito laboral, con lo que se le otorga a sus resoluciones fuerza coactiva y definitividad.

Por ello, es trascendental destacar la importancia que en nuestra sociedad tiene éste, ya que desde el punto de vista Constitucional se debe de proteger a la clase trabajadora, toda vez que se encuentra más desprotegida frente a la clase poseedora del capital en el sentido de que el derecho del trabajo tiene una finalidad primaria o sustancial que es proteger al hombre que trabaja y regular las condiciones justas de la prestación de sus servicios al que debe de subordinarse, ya que todo derecho pretende la justicia, la paz social y el entendimiento solidario de los sectores de la producción, otorgándole derechos y obligaciones recíprocas con respeto absoluto de los derechos mínimos fundamentales consagrados en la Constitución.

Por ello la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tienen su origen en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. Por su parte es en la Ley Federal del Trabajo en donde se establecen las funciones específicas de dichas autoridades.

Asimismo y en atención a lo establecido en la Tesis aislada que a la letra dice:

“JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SON ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL QUE DEBEN DE ACATAR LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, Y EMITIR SUS LAUDOS EN LOS PLAZOS Y TÉRMINOS QUE FIJEN LAS LEYES: Conforme al artículo 17 Constitucional Federal toda persona tiene derecho a

que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Ahora bien, como las Juntas de Conciliación y arbitraje son órganos formalmente administrativos, pero materialmente jurisdiccionales, puesto que por lo imperativo en el artículo 123 de la Constitución General de la República son los encargados de resolver las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo, como tribunales responsables de la administración de justicia en materia laboral deben de acatar lo dispuesto en el primer precepto citado, y emitir sus laudos y resoluciones en los plazos y términos que fijen las leyes.”¹

De lo anterior podemos mencionar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales, en virtud de que deben de acatar lo dispuesto en artículo 17 de la Constitución, toda vez que son los encargados de resolver las controversias entre la clase poseedora del capital y los trabajadores, independientemente de que de acuerdo a la naturaleza de las mismas y lo establecido en el artículo 123 de la Carta Magna son órganos formalmente administrativos; por ello dichos tribunales materialmente son jurisdiccionales, ya que la administración de impartición de justicia no solamente les pertenece a los órganos que dependen del poder judicial.

Luego entonces, los Tribunales de Trabajo tienen la facultad de conocer todos los casos de los conflictos obrero-patronales, tratándose de una verdadera jurisdicción consagrada en los artículos 73, fracción X y 123, fracción XX constitucional, estos tribunales no son especializados, sino de jurisdicción especializada ya que se encuadra por similitud dentro del Poder Judicial en cuanto a que disfrutan de independencia y autonomía; su carácter de tribunal de derecho resalta cuando se considera que sus resoluciones están sometidas a una revocación y que deben de observar las formalidades esenciales del

¹ Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tercer Tribunal en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, Novena Época, Tesis aislada IV.3º. t. 196 L, Tomo XXI, México, abril de 2005, p. 1430.

procedimiento, toda vez que el artículo 158 de la Ley de Amparo señala que el juicio de amparo procede contra sentencias definitivas, dictadas por tribunales judiciales o administrativos y contra laudos pronunciados por los tribunales de Trabajo.

La legislación en la materia ha generado un estado de justicia que tiene plena validez en su aplicación y administración por parte de los tribunales laborales. No obstante, dichos órganos no deben concretarse únicamente a la actividad jurisdiccional, sino que su esencia consiste en la conciliación, interpretación y aplicación del derecho en favor de la clase trabajadora.

En este sentido, Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo como 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, inter-obreros o inter-patronales...”²

Como se puede observar, se desprende que el Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de normas aplicadas por los Tribunales, en este caso, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la única finalidad de regular las relaciones entre los trabajadores y los patronos.

Por su parte, Porrás y López señala que el Derecho Procesal del Trabajo es “Aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico...”³

² TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Practico del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1965, p. 18.

³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México 1971, p. 19.

De la definición anterior se desprende que la facultad de regular los conflictos obrero-patronales corresponde exclusivamente al Estado en el ámbito jurídico, al procurar una correcta aplicación de las normas y los procedimientos, estableciendo un ámbito de igualdad y equidad procesal.

Los Tribunales Laborales tienen como objetivo la resolución de conflictos derivados de las relaciones laborales mediante un “Conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente a la actividad de buscar la conciliación en los conflictos colectivos de trabajo y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita...”⁴

De las definiciones anteriores se puede concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las actividades jurisdiccionales que el Estado tiene a su cargo, al procurar la paz laboral en la sociedad; para conseguirlo otorga las más amplias facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que estén en condiciones de resolver las controversias de las partes en los diferentes conflictos del trabajo, buscando un orden jurídico y el equilibrio entre la clase trabajadora y el capital.

En este sentido, cabe señalar que el Derecho Procesal del Trabajo, se clasifica como una parte del Derecho Social, pero por sus características tutelares y proteccionistas, que procura la igualdad de la clase trabajadora, la cual es más débil dentro de nuestro sistema jurídico frente a la patronal, se le considera un Derecho Social Clasista, o sea, un derecho aparte.

Al respecto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje gozan de autonomía para interpretar y aplicar la justicia social y rechazar la aplicación supletoria de la

⁴ RAMÍREZ FONSECA Francisco, La prueba en el procedimiento laboral, Pac, S.A, México 1998, p. 21

legislación del orden civil. Al respecto De Buen Lozano señala que debe invocarse la autonomía del derecho procesal del trabajo respecto del derecho procesal civil y en general otras ramas del Derecho Procesal sobre la base de principios y tribunales propios, objetivos diferentes y la definitividad de las resoluciones que no admite una segunda instancia ni recurso alguno.⁵

Por todo lo anterior, se observa que el Derecho Procesal del Trabajo es importante por la definitiva aplicación de sus normas por parte de los Tribunales Laborales, toda vez que éstas instancias son diferentes a las establecidas en los procedimientos de carácter civil, pues en el primero es unistancial y en el segundo es bi-instancial. Adicionalmente, el Derecho Procesal del Trabajo tiene sus propios principios procesales que lo caracterizan y lo que regulan, mismos que se establecen en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

1.1.- PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Durante el año de 1980 se llevaron a cabo una serie de reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, relativas a los principios que rigen el Procedimiento del Trabajo, que permitieron agilizar y simplificar el procedimiento o juicio laboral. Por su gran importancia nos referiremos brevemente a dichas reformas.

El 18 de diciembre de 1979, el Ejecutivo Federal presentó a la H. Cámara de Diputados el proyecto de Decreto que modificaría los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, derogando ciertas disposiciones relativas al procedimiento de huelga y adicionando la parte final del artículo 47. Para fines de este trabajo nos referiremos a la reforma del título catorce exclusivamente.

⁵ DE BUEN LOZANO. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1988, p. 43.

El título artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo correspondiente al Título Catorce, denominado “Derecho Procesal del Trabajo” establece lo siguiente:

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

A continuación se analizarán los principios mencionados en el artículo anterior.

1.1.1.- PUBLICIDAD.- Se refiere a que las actuaciones de las autoridades laborales se deben de llevar a cabo en audiencias públicas y sólo por excepción serán a puerta cerrada. Este principio en la práctica señala que el procedimiento laboral es de orden público, es por ello que las audiencias y diligencias pueden ser vistas y oídas por cualquier persona y en especial los litigantes; lo anterior representa la garantía de que las actuaciones que se lleven a cabo se ajusten a la legalidad, dando así una mayor formalidad y seriedad a las audiencias que se lleven a cabo ante las autoridades laborales.

Sin embargo, este principio de publicidad tiene su excepción, misma que aparece en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, donde se señala que aunque las audiencias serán públicas, la Junta podrá ordenar de oficio o a petición de parte que sean a puerta cerrada en caso de que lo juzgue conveniente o lo requiera el conflicto.

La excepción referida sólo es válida para el público en general, ya que las partes no sólo tienen el derecho, sino también la obligación de estar presentes en las audiencias y diligencias que se celebren ante la Junta, toda vez que en el supuesto de que se les impidiera estar presentes, su ausencia ocasionaría problemas de difícil reparación y una flagrante violación a su garantía de audiencia.

Con relación a este principio, existe otra excepción al mismo, pues existen actuaciones celebradas por la Junta en que sólo se requiere la presencia de las autoridades que la integran; tal es el caso de la votación de los laudos, los acuerdos de radicación o para “sacar las reservas” y el desahogo de las diligencias que señale la autoridad para mejor proveer.

1.1.2.- GRATUIDAD.- Este principio se deriva del artículo 17 de nuestra Constitución Política que determina que nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil, que ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar un derecho. Los Tribunales administrarán justicia en los plazos y términos que fije la Ley, y su servicio será gratuito, quedando en consecuencias prohibidas las costas judiciales.

Asimismo, el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo establece que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. En este sentido cabe señalar que si bien es cierto que el artículo 17 Constitucional prohíbe las costas judiciales, en la práctica se observa, por los usos y costumbres, que al procurar una justicia pronta y expedita, hay ciertos costos en los procedimientos, como pueden ser el pago a los peritos contratados por las partes o la ejecución del laudo, sin embargo las actuaciones laborales son gratuitas

1.1.3.- INMEDIATEZ.- Este principio pretende establecer la obligación a los juzgadores de los conflictos laborales de estar presentes durante todo el procedimiento y así estar en constante contacto con las actuaciones, para que estén en condiciones de emitir sus resoluciones con pleno conocimiento y en conciencia; esto último, la conciencia, es un principio privativo de los laudos que resuelven los conflictos laborales tal y como lo establece la propia Ley laboral al otorgarle ésta facultad de resolución a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que se les conoce como Tribunales de Conciencia.

Este principio de contacto directo con las partes, aunado al principio de la oralidad, permite a los funcionarios conocer el negocio y así poder dictar o emitir una sentencia justa, toda vez que ellos libremente pueden realizar las preguntas que juzguen oportunas y necesarias para esclarecer la verdad, tomando en consideración que el Derecho Procesal del Trabajo es dinámico y humano por la naturaleza del mismo, buscando la posibilidad de que por el hecho del propio contacto directo entre los miembros de la Junta con las partes en el proceso, puedan formular o proponer soluciones que tengan como consecuencia la conciliación entre estas.

1.1.4.- ORALIDAD.- La Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento es predominantemente oral, lo que tiene como ventaja que haya una mayor comunicación entre las partes y el juzgador, así como una mayor fluidez en el procedimiento, lo que no impide que las partes presenten sus actuaciones por escrito. Sin embargo, deben de presentarse a ratificarlos, pues en caso de no hacerlo se les podía tener como contumaz. En este sentido pensemos en la gravedad del hecho de no presentarse la parte demandada a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y sólo presentará su contestación de demanda y su ofrecimiento de pruebas acompañando las mismas por escrito, pero no compareciera a ratificar sus escritos, entonces se le tendría por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por no ofrecidas sus pruebas, según la etapa procesal de que se trate, hasta en tanto no compareciera.

Respecto a este principio varios estudiosos han señalado que en realidad se trata de un sistema mixto, que le otorga al procedimiento laboral un excelente resultado, pues por la condición de ser predominantemente oral le da una mayor elasticidad al procedimiento, y al permitir poder presentarse por escrito (siempre y cuando se ratifique) hace que no se pierda la certeza en la

información que resulta del hecho de las promociones que se presentan por escrito.

La oralidad, también contribuye a la concentración y economía en el procedimiento laboral ya que de no ser así, las audiencias o diligencias tendrían que ser diferidas, en el caso de que no se encontraran previamente preparadas por la solemnidad en la forma escrita.

Este principio se nota más claramente en el procedimiento laboral, particularmente en lo que dispone el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que:

“En las audiencias que se celebren se requiere la presencia física de las partes o de su representante o apoderados, salvo en disposición en contrario de la ley...”

Luego entonces, se confirma la naturaleza del proceso, en virtud de que la ausencia de las partes en las diligencias o audiencias no podrá sustituirse con promociones escritas, por la necesidad de la participación de las partes, y la autoridad al tener un mejor conocimiento de la litis, podrá cumplir con su obligación de impartir una justicia pronta y expedita.

1.1.5.- INSTANCIA DE PARTE O DISPOSITIVO.- Todo juicio laboral debe de iniciarse a instancia de parte, es decir la autoridad laboral no esta facultada para iniciar de oficio todo procedimiento de trabajo, por lo tanto, las Juntas no pueden manifestar el interés de las partes de actuar. Es decir, que para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan impulsando el procedimiento; pero esto no prohíbe la obligación de los Tribunales Laborales de suplir las deficiencias de la queja, siempre y cuando se trate de la parte obrera o de un sindicato y cuando no sea demandado como patrón.

1.1.6.- ECONOMÍA PROCESAL.- Este principio que a nuestro juicio es uno de los principales que se introdujeron en las reformas de 1980 al procedimiento laboral, ya que al hacerlo más concreto se reduce sobre todo el tiempo en que se deben de ventilar los procedimientos en las Juntas, ya que al eliminar muchas de las audiencias incidentales y dando facultades para resolver de plano en la mayoría de los casos, se reduce mucho el tiempo de tramitación.

Este principio es confundido en nuestro régimen jurídico con los de gratuidad, concentración y sencillez, por la estrecha relación y los vínculos que se establecen. A pesar de ello, el principio de economía procesal tiene su propia característica. Al respecto J. Couture establece "...el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso"⁶; concluyendo, "...que la cuantía económica modesta caracteriza los tramites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto, Por esta razón se simplifica las formas en el método oral, se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos, se suprime los recursos ordinarios, se elimina las costas y gastos de litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso..."⁷

Lo anterior significa que la economía procesal con relación al principio de la oralidad en el procedimiento, simplifica los gastos ya que se elimina las costas onerosas en el litigio, provocando la existencia de Tribunales especializados, persiguiendo el ahorro y evitando gastos innecesarios en el procedimiento laboral.

1.1.7- CONCENTRACIÓN.- Este principio se encuentra íntimamente relacionado con el principio de economía procesal y se refiere a que todos los

⁶ COUTURE, Eduardo J., Fundamentos de Derecho Procesal Civil; Roque de Palma, Buenos Aires, 1958, p. 189.

⁷ Ídem.

actos resolutivos que se lleven a cabo por el juzgador evitarán criterios contradictorios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, por ejemplo, en la acumulación de juicios en los que se trata de mantener la unidad en la continencia de las causas. Esto también acontece o sucede en los expedientes acumulados en los que se continúa la tramitación del procedimiento en el expediente principal como regla general, y sólo por excepción por regla separada.

1.1.8.- SENCILLEZ.- Este principio se refiere a la falta de solemnidades o formulismos en el procedimiento, y se le equipara al principio de la informalidad. Es decir, mientras en el procedimiento civil existe una aplicación rígida e inflexible al momento de presentar escritos o promociones que requiere ese procedimiento, la flexibilidad que existe en el Derecho Procesal del Trabajo en cuanto a la forma, es totalmente diferente al procedimiento en comento, toda vez que en este procedimiento el legislador considera que el trabajador carece de conocimientos jurídicos, por lo que se encuentra en desventaja respecto al patrón.

Como ejemplo de lo anterior, el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y sólo basta que precise en la demanda el lugar donde prestó sus servicios y la actividad a que se dedica el patrón para que se pueda emplazar; por ello la formalidad en la presentación de los escritos no es necesaria.

1.1.9.- SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA.- El segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, establece éste principio, el cual fue uno de los principales aspectos de que trató la reforma procesal de la Ley señalada en 1980, por lo que se puede observar en tres momentos procesales:

a) Al momento en que la Junta reciba la demanda, y ésta no comprenda todas las prestaciones derivadas de la acción intentada conforme a los hechos expuestos por el trabajador. En este supuesto, la Junta dictará un acuerdo con el objeto de completar las prestaciones que con base en la Ley se deriven de la acción intentada conforme a los hechos expuestos en la demanda, debiendo citar a las partes de manera personal en el mismo acuerdo para la celebración de la primera audiencia, tal y como lo establece el artículo 873, primer párrafo de la Ley en la materia; es decir, que la autoridad, al momento de admitir la demanda subsanará las omisiones, precisando cuáles son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponda y que omitió demandar.

b) Se observa la aplicación de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador cuando la Junta nota alguna irregularidad en el escrito de la demanda en el sentido de que ésta sea incompleta en cuanto a que no contenga todas las prestaciones que de acuerdo a la ley le corresponda, derivada de la acción intentada por el trabajador, o en caso de que el trabajador ejercite acciones contradictorias, como pueden ser el que solicite a la vez la indemnización constitucional y la reinstalación en el escrito inicial de demanda, o cuando solicita la reinstalación y pide que le indemnice con tres meses de salario.

En este caso, la Junta dictará el acuerdo de admisión de la demanda, señalando los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador para que lo subsane, y a su vez, le hará una prevención para que la subsane dicha omisión o defecto dentro de un término de tres días hábiles. En caso de no hacerlo, se le recordará la existencia de la prevención para que el día de la audiencia inicial las subsane, tal y como lo refiere el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Finalmente, se tiene la oportunidad de que la Junta pueda suplir la deficiencia de la demanda si el trabajador no cumple con los requisitos o no

subsane las irregularidades que se le hayan indicado al acordar la admisión de la demanda. En este caso, una vez más, la Junta lo prevendrá para que al inicio de la etapa de demanda y excepciones subsane dichas omisiones o irregularidades, tal y como se desprende de la fracción II del artículo 878 de la Ley Laboral.

En el anterior análisis, se observa la manera en que los principios citados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se integran en el Derecho Procesal del Trabajo, toda vez que en cada uno de ellos se establece la aplicación y el nacimiento de las subsecuentes etapas del mismo. El legislador, al realizar en 1980 la reforma, fomentó el espíritu de protección a la clase trabajadora, toda vez que partió del supuesto de que ésta carece de conocimientos jurídicos, cuidando sus garantías de igualdad y equidad para una mayor seguridad jurídica. Por ello, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a estos principios, tratan de emitir laudos congruentes, de buena fe y verdad sabida, buscando una armonía entre el capital y la clase obrera, al establecer criterios y favorecer al más débil, o sea al trabajador.

1.2.- CONFLICTOS DE TRABAJO

Etimológicamente, conflicto deriva de la voz latina **confligere**, que significa combatir, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto. El Doctor De Buen Lozano define al conflicto como el hecho real que exige la solución jurisdiccional, oposición de intereses del orden legal, sin confundir los conflictos con las vías para resolverlos.⁸

Por su parte Mario de la Cueva establece que los conflictos del trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.⁹

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 78

⁹ DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, p. 510.

Al respecto, el maestro J. Jesús Castorena señala que los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patrones en virtud de la formación, modificación o cumplimiento, alcance o vigencia de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.¹⁰

De lo anterior, se desprende que el conflicto de trabajo es la controversia o diferencia que se deriva fundamentalmente de la actividad laboral entre la clase poseedora del capital y la clase trabajadora por el incumplimiento de una norma establecida en el contrato individual, colectivo o violación de un derecho, derivado por un desequilibrio social entre estos, solicitando la intervención del Estado bajo la jurisdicción que confiere a los Tribunales especializados, para dar una solución al conflicto y a los intereses que lo generaron.

Los conflictos del trabajo presentan las siguientes características:

1. Son controversias o diferencias que surgen de la presentación subordinada y personal de servicios, emanadas fundamentalmente de la actividad laboral que se desarrolle;
2. Son controversias o diferencias que son eminentemente sociales por el interés que genera el conflicto;
3. Son de orden público, porque debe de acatarse la norma imperativamente.

Por lo anterior, algunos autores clasifican a los conflictos de trabajo como administrativos y económicos, en virtud de que generalmente se mueven dentro de la producción, teniendo como fondo la economía, y que todos los conflictos de trabajo son de naturaleza administrativa-jurídica. Sin embargo, estos son eminentemente reglamentarios, en virtud de que en nuestro régimen jurídico existen normas que permiten la tramitación correcta para la solución de los

¹⁰ CASTORENA, Jesús J. Proceso del Derecho Obrero, Imprenta Didot, S. de R.L., México, p.32

conflictos. Por ello es importante señalar que la doctrina clasifica a los conflictos de acuerdo a su naturaleza, sujetos, interés y los establecidos dentro de la norma jurídica, estableciéndolos de la siguiente manera:

1.3 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

1.3.1 Por los sujetos:

- a) Entre patrones y trabajadores; por ejemplo, el despido.
- b) Entre patrones; por ejemplo, la sustitución patronal.
- c) Entre trabajadores; por ejemplo, problemas de escalafón o preferencia de derechos.
- d) Entre sindicatos; por ejemplo, la titularidad de un contrato colectivo.
- e) Entre sindicatos y terceras personas; por ejemplo, cuando el sindicato en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo y representante del mayor interés profesional, se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio o, mediante el ejercicio del derecho de huelga se opone a que se lleve a cabo la ejecución de una resolución en los bienes de la empresa, hasta en tanto se no se garanticen los derechos de los trabajadores.

1.3.2.- Por el interés en pugna:

- a) Conflictos Individuales: Son aquellos en los que se afectan a los intereses de carácter particular de cada trabajador, independientemente del número que de ellos intervengan.
- b) Conflictos Colectivos: Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

1.3.3.- Por su Naturaleza:

- a) Conflictos jurídicos: Son los que refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.
- b) Conflictos del orden económico: Son los que crean, modifican suspenden o terminan las condiciones de trabajo; igualmente pueden ser individuales o colectivos.

1.3.4.- Por la Norma Jurídica

- a) Por violación a un derecho.
- b) Por violación a la norma.
- c) Por inexistencia de condiciones de trabajo.
- d) Por equilibrio entre los factores de la producción.
- e) Por incumplimiento de lo pactado.
- f) Por insometimiento al Arbitraje

1.4 FORMAS DE SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza, requieren para su resolución de la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial y de un procedimiento particular. Dentro de éste procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa.

Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje como los métodos más adecuados para solucionar ésta clase de conflictos, considerando a la conciliación, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de forma más equitativa; se dice que es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón frente a un tercero.

Por su parte el arbitraje es considerado como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes cuando ésta falte, sometiendo el conflicto a la voluntad de a un tercero para que determine su solución.

Por ello es necesario comentar que la conciliación debe llevarse a cabo por personal debidamente capacitado de los Tribunales establecidos, en este caso la Junta de Conciliación, ya que a ella le corresponde resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica en lo que únicamente se pretenda conciliar a las partes, así como de exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos de intereses singulares derivados de la ley, contrato colectivo o reglamento interior de trabajo, en la inteligencia de que sólo en la etapa conciliatoria y bajo reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado.

Para entender ésta figura es necesario mencionar que para Tena Suck e Italo Morales la conciliación tiene la característica de autocomposición, lo cual no es otra cosa sino la resolución de un conflicto por medio de un pacto entre las partes contendientes haciendo mutuas concesiones; por lo que ésta por tales características es una forma equivalente a la jurisdicción y en la mayoría de los casos, esto constituye una elección efectiva de la conclusión de la controversia.¹¹

En conclusión podemos mencionar que la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente y tratar de llegar a un acuerdo para dar solución al conflicto, que se realiza regularmente ante organismos establecidos oficialmente, o bien pactados voluntariamente por las partes.

Asimismo se considera que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus propias proposiciones o reclamaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas y evitando así los gastos

¹¹ Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Sista, México, 2006, p.132.

del proceso, asegurando un arreglo razonable basado en la buena voluntad para comprender sus mutuos puntos de vista.

Con base en lo anterior podemos decir que la conciliación es un procedimiento que tiene como propósito llegar a un arreglo, en virtud de que cada una de las partes del litigio es encaminada a la solución del conflicto de manera pacífica, evitando el juicio y las consecuencias y riesgos inherentes al mismo.

Por su parte, con relación al arbitraje los autores citados mencionan que éste tiene las características de la heterocomposición, en el sentido de que es la solución conflictiva e imparcial por un tercero ajeno al conflicto que decide a quien le corresponde el derecho; lo que da fuerza a la opinión de este tercero es la propia voluntad de acatarla o no, es decir las partes en un conflicto pactan por anticipado que se sujetarán a la opinión que dicho tercero emita, por lo que el arbitraje es equivalente a la jurisdicción ya que constituye un verdadero proceso llevado ante los jueces.

En este mismo orden de ideas podemos mencionar que la diferencia entre la conciliación y el arbitraje, es que en la primera las partes pactan un acuerdo de voluntades por mutuo consentimiento y por lo que hace a la segunda, es la forma de solucionar un conflicto frente a un tercero ajeno a éste, dando fuerza a la opinión del tercero y con la salvedad de que las partes del conflicto estén de acuerdo en acatar dicho fallo.

Actualmente la forma institucional más ejercida para resolver los conflictos de intereses es el “proceso jurisdiccional”, el cual consiste en un conjunto de actos desenvueltos por el órgano jurisdiccional, en donde las partes interesadas solicitan a la autoridad competente la solución al conflicto mediante los pasos a seguir del mismo proceso para solucionarlo o dirimirlo mediante la sentencia y su eficaz ejecución.

Con relación a lo anterior podemos mencionar que para alcanzar la solución de los conflictos, precisamente por los Tribunales establecidos por la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, a los cuales les atribuye la función de resolver los conflictos de trabajo precisada en la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 señala que: “La diferencia o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán por la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual numero de representantes de los obrero y de los patronos, y uno del gobierno.”¹²

Por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales de impartición de la justicia, de acuerdo a la naturaleza de las mismas, en el sentido de que deben de apegarse a lo establecido en el artículo 17 constitucional, ya que como lo hemos mencionado toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las propias leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta e imparcial.

Es por ello que Néstor De Buen Lozano señala que los conflictos de trabajo, de los que tiene conocimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje, están establecidos en la Ley Federal del Trabajo, enumerados en los artículos 604 y 700, en razón de la naturaleza y de los sujetos que intervienen. Por ello, la misma Ley en su parte adjetiva señala los procedimientos por los cuales los sujetos pueden reclamar cuando sea vulnera su esfera jurídica, solicitando la aplicación de la norma preexistente para la solución de su conflicto, buscando así tanto la armonía como su seguridad jurídica, las cuales fueron afectadas al ser violado su derecho.

En el presente trabajo, es importante mencionar que efectivamente existen procedimientos en los cuales se busca la solución a los conflictos dependiendo de la naturaleza de los mismos, pero en este caso, y atendiendo a los conflictos

¹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

individuales, analizaremos el procedimiento ordinario, en virtud, que este procedimiento rige la tramitación y resoluciones de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, aplicando las disposiciones legales al caso concreto y así dirimir la controversia. Sobre el procedimiento referido se profundizará y abundará en el siguiente capítulo, ya que el tema central de este trabajo es la desigualdad en el procedimiento ordinario del trabajo en cuanto al término concedido a la parte actora para la contestación de la reconvención.

CAPÍTULO 2

2.- LA RECONVENCIÓN EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

El artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista el señalamiento de una tramitación especial; es decir, constituye la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos. En este procedimiento no se crean condiciones nuevas de trabajo, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dando una solución a la controversia planteada por las partes, tomando en consideración que el legislador omitió establecer el procedimiento para solucionar los conflictos individuales de naturaleza económica, es por ello que debe ventilarse por este procedimiento de carácter general.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda, la cual es turnada al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, con esto se interrumpe la prescripción, pero sólo de las acciones ejercitadas; ahora bien, recordando específicamente los principios del Derecho Procesal del Trabajo referidos en el capítulo anterior, en el cual se establece que dicho procedimiento no exige formalidades en la presentación de escritos, promociones o comparecencias, por la flexibilidad y la sencillez que lo rige.

Sin embargo, la queja o demanda deben presentarse por escrito, acompañada de las copias suficientes de traslado para cada uno de los demandados, y en ésta se expresarán los hechos en que se funden las pretensiones y de estimarse necesario se exhibirán las pruebas pertinentes, las que no se tendrán por ofrecidas sino sólo por enunciadas dado el principio de oralidad, lo anterior con fundamento en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante resaltar que en la práctica, no se presentan ni se ofrecen las pruebas junto con la demanda, toda vez que se le dan las “armas” al

demandado, es decir, éste conocerá desde el inicio el tipo de prueba en la que la parte actora funde su pretensión o su acción y contará con una mayor ventaja procesal al poderla rebatir debidamente.

Como se señaló con anterioridad en caso de que la demanda sea oscura o exista una omisión y acciones contradictorias en el escrito de demanda, la Junta hará una prevención al accionante para que subsane o corrija dichas omisiones; adicionalmente, si a pesar de haberse otorgado el término de tres días al promoverse, y no subsane en el término concedido, ni tampoco lo haga en la etapa de demanda y excepciones, o bien, no compareciere a la audiencia, la Junta como lo indica la ley, debe tener por reproducida la demanda inicial tal y como fue formulada.

Al recibir la demanda, la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes dictará el acuerdo de admisión o auto de radicación, en el cual se señalará día y hora para la celebración de la audiencia trifásica, que de acuerdo a la Ley deberá de celebrarse dentro de los siguientes 15 días hábiles.

Una vez radicada la demanda, se ordenará la notificación de la misma de manera personal a las partes, por lo menos con diez días de anticipación, lo que se realizará mediante el emplazamiento; lo anterior con el fin de darles oportunidad a los demandados de preparar la contestación y obtener las pruebas pertinentes. Se apercibe al demandado de que de no comparecer a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, y por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas, tal y como lo establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

La falta de notificación a alguno de los demandados, o si le está corriendo término por habersele emplazado con menos de 10 días de anticipación a la fecha de celebración de la audiencia trifásica, obligará a la Junta a diferir la audiencia, señalando de nueva cuenta día y hora para la celebración de la

misma, ordenando se notifique personalmente a las partes que no fueron notificadas, a las que les está corriendo término que se les notifique por “boletín laboral” o por lista de “estrados” y las que comparecieron, serán notificadas en ese momento de la nueva fecha.

Es importante destacar, que la verdad de los hechos es que la Junta, por las cargas de trabajo y por el número limitado de sus integrantes, no está en condiciones de cumplir con los términos que se señalan en la Ley.

Una de las ventajas que se incluyeron al procedimiento laboral por virtud de las reformas procesales que se realizaron a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, fue precisamente la economía procesal en la tramitación de la audiencia trifásica, toda vez, que ya no es necesario suspender la audiencia en alguna de estas etapas, si no que, con el objeto de dar celeridad al procedimiento, se puede incluso continuar hasta el cierre de la instrucción tal y como lo veremos a continuación.

La primera audiencia en el procedimiento ordinario se ha denominado como trifásica, en virtud que dicha audiencia consta de tres etapas las cuales establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 875 con relación al artículo 873 de la Ley antes citada tales como:

- a) Conciliación.
- b) Demanda y Excepciones.
- c) Ofrecimiento o Admisión de Pruebas.

Esta audiencia se iniciará 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 dictado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

De lo anterior se concluye que el procedimiento laboral se encuentra constituido por una sola audiencia con tres etapas, mismas que analizaremos en la forma siguiente.

2.1- ETAPA CONCILIATORIA.

La conciliación es de gran importancia, en virtud de que es una de las figuras más efectivas y recomendables que existen para la solución de los conflictos de trabajo ya que con ella se logra mantener el equilibrio y la armonía en las resoluciones obrero patronales, toda vez que la conciliación es el comienzo del procedimiento que nos ocupa, pues no es posible seguir con el procedimiento si no se agota esta instancia.

De acuerdo al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se precisa el desarrollo de la etapa conciliatoria de la siguiente forma:

“Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollara en la forma siguiente:

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

II. La Junta Intervendrá para la celebración de las platicas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegan a un acuerdo conciliatorio, 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 que 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 el apercibimiento de ley;

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

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

En este artículo y de acuerdo con las reformas de 1980, se suprime la obligación de las Juntas, en cuanto a emitir una opinión que podría ser o no acatada por las partes, pero esto no la inhibe de realizar proposiciones a las partes, con el fin de solucionar conciliatoriamente el conflicto; ahora bien, si no se llega a un convenio, se continúa el procedimiento en la etapa de demanda y excepciones.

Acto seguido la Junta, de nueva cuenta, deberá exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio y aún más si las partes no comparecen personalmente a las etapa de demanda y excepciones, y de oficio tendrá que impulsar el procedimiento en virtud de los principios procesales, hasta el cierre de la instrucción, para que en su caso se emita la resolución correspondiente.

De lo anterior podemos resaltar que la exigencia para que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, salvo en los casos de las personas morales, es con el fin de que exista un encuentro directo entre los interesados con el objeto de poder exhortarlos por parte de la autoridad para que lleguen a un arreglo conciliatorio.

Es importante mencionar que para Ángel Ascencio Romero la fracción I del citado artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo es ajena a la realidad, ya que señala que puede ser que se le cause perjuicios al trabajador, al aceptar una

propuesta patronal bajo presión y con la complacencia de la propia Junta, toda vez, que es violatorio de garantías el que se le impida al trabajador asesorarse por su abogado en esta etapa, por que con menos habilidad que el patrón, es susceptible de aceptar una propuesta desventajosa.¹³

Además refiere que el trabajador al aceptar o establecer un arreglo conciliatorio con el patrón sin asesoría de su abogado, causa una violación en sus garantías, sin embargo, el mismo autor no determina que tipo de garantía es la que se viola, pero en la práctica, muchas veces a los abogados asesores de los trabajadores, solamente les interesa cobrar rápidamente sus honorarios, por lo que son ellos los que más presionan a los trabajadores para que acepten un arreglo conciliatorio, pues si se le pregunta al trabajador afectado, es poco factible llegar a un arreglo conciliatorio, en virtud que si el trabajador se queja de un despido, solicita su indemnización de tres meses de salario como lo establece el artículo 123 de la Constitución, el pago de salarios caídos, de su antigüedad, de sus vacaciones, de su prima vacacional, de su aguinaldo y su reparto de utilidades, y el patrón, sólo ofrece "el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador", sin que se pudiera llegar nada en concreto.

La verdad es que en la practica, el convenio se realizará fuera de este monto, por lo que los trabajadores, asesorados por sus abogados, antes de pasar a realizar las pláticas conciliatorias, siempre señalan que si no les otorgan el pago al cien por ciento de lo solicitado, no llegarán a la conciliación, y como no se los conceden, deciden continuar el procedimiento hasta que se emita el laudo correspondiente, en el cual la autoridad establecerá si las partes acreditaron las acciones y excepciones planteadas dentro del juicio.

¹³ ASCENCIO ROMERO, Ángel; Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, p. 106

2.2.- ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

El artículo 878 de Ley Federal del Trabajo, establece las reglas que deben seguirse en la etapa de demanda y excepciones;

“Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones se desarrollará en la forma siguiente:

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en esa 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 subsane las irregularidades que se le haya 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 expedirá a costas del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo 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 admitidas aquellos sobre los que no susciten controversias, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación de estos no entrañan la aceptación de un derecho;

V. La excepción de competencia no exime al demandado de contestar la demanda en la

misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declare competente, se tendrá por confesada la demanda.

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

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

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

Se considera que la etapa de demanda y excepciones es básica en el procedimiento laboral, ya que en la misma las partes fijan la litis o controversias, por lo que a continuación se analizarán ciertas circunstancias que se presentan en la práctica, derivadas de la aplicación de las normas establecidas en el artículo 878.

En cuanto a la fracción I del artículo en comento, la Junta exhortará a las partes para un posible arreglo conciliatorio, toda vez que la autoridad ejerce una vez más la función conciliatoria.

En lo referente a la fracción II del mismo artículo, es de trascendencia establecer el alcance del término modificación, mismo que se entiende en el sentido más amplio y que significa cambiar la naturaleza, estructura o contenido de algo. En la práctica ha originado confusión, puesto que la simple precisión o aclaración de los hechos no significa necesariamente la modificación de los mismos, puesto que en aquellos casos, el demandado puede contestar dicha

aclaraciones, ya que las mismas no deben trascender de fondo del conflicto, puesto que si al modificar la demanda, adicionando por parte del actor nuevos hechos incorporados prestaciones no reclamadas, se trataría de una ampliación y no de una modificación en sentido estricto, por lo que también la autoridad estaría en el caso de suspender la audiencia con el objeto de no dejar en estado de indefensión al demandado.

No obstante lo anterior si el trabajador cambiara la naturaleza de la acción principal, no sería admisible por la Junta el acordar a su favor tal situación, puesto que se entendería dicha acción como la interposición de una nueva demanda, lo que actualmente no se encuentra previsto por la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, la misma fracción del artículo 878, hace alusión al principio de la suplencia de la demanda, ya que plantea el hecho de que la Junta prevendrá al trabajador para que en ese momento procesal cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades que se le hayan indicado.

Por lo que refiere a la fracción III del artículo 878, una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado debe proceder a contestarla, ya sea de manera oral o escrita, y en este aspecto se han presentado diversas situaciones de abuso por parte de los demandados respecto del principio de oralidad, ya que en varias ocasiones y como medida dilatoria del procedimiento, omite presentar su contestación por escrito haciéndolo de manera oral en la audiencia, considerándose factible en estos casos, que la Junta prevenga en términos del artículo 685 de la Ley Laboral, para que los tenga de manera continua en un solo acto, de preferencia por escrito, pudiendo acudir la autoridad a las medidas de apremio que establece el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

Con relación a la fracción IV del artículo 878 en comento, ésta se refiere al contenido de la contestación de la demandada, la cual debe contener excepciones y defensas, quedando al criterio del demandado la exposición de las mismas, refiriéndose a cada uno de los hechos de la demanda, y en caso de

silencio o evasivas, se tendrá por admitidos todos aquellos sobre los que no se susciten controversia.

La fracción V del artículo 878 de la Ley Laboral establece la excepción de competencia, misma que sólo puede plantearse por declinatoria, por lo que no es causa para que el demandado de contestación a la demanda.

En lo referente a la fracción VI del multicitado artículo, debe entenderse que la réplica y la contrarréplica son derechos potestativos de las partes, lo que significa que no son obligatorios, y el único requisito que se establece es que no se refieran a hechos o circunstancias ajenas a la litis principal, pues en este caso deberá acordarse por parte de la autoridad que no forma parte de la litis.

Por lo que se refiere a la fracción VII del artículo 878, en el caso de que el demandado reconvenga al actor, éste último deberá contestar de inmediato la reconvencción o contra demanda, misma que deberá referirse únicamente a prestaciones de carácter laboral, instrumentos de trabajo o de préstamos que se otorgaron durante la vida laboral; asimismo ésta fracción faculta al actor para que previa solicitud a la autoridad, pueda suspender la audiencia para nuevo día y hora dentro de los siguientes cinco días hábiles.

En caso de no haber solicitado fecha para la contestación de la reconvencción, el actor contestará por escrito o en forma verbal la contra demanda instaurada, y una vez contestada la reconvencción se continuará con la audiencia en su estado, procediendo con la fase de réplica y contrarréplica tanto del juicio principal como de la reconvencción y las actuaciones posteriores. Asimismo las defensas, excepciones y la reconvencción se discutirán al mismo tiempo y se dictará en el propio laudo; al término de ésta se pasará de inmediato a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Es de trascendental importancia señalar que la reconvencción en el proceso laboral, permite al demandado convertirse a su vez en demandante, formulando hechos y nuevas pretensiones imputadas al actor que se convierte en demandado.

El problema fundamental del planteamiento de la reconvencción radica en que al momento de contestar la demanda y ratificarla en la etapa de demanda y excepciones, es el momento procesal oportuno para presentar la reconvencción, de acuerdo a la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo. Ahí se determina que a petición de parte, se suspenderá dicha audiencia y se solicitará a la Junta día y hora para contestar la reconvencción planteada, donde ésta señalará fecha dentro de los cinco días hábiles siguientes.

En consecuencia, si el demandado, ahora actor, señala pretensiones y hechos nuevos en dicha contra demanda y al conceder la Junta el término de los cinco días siguientes para contestar, ofrecer pruebas y desvirtuar dicha acción, el término concedido para la contestación de la reconvencción, es una clara violación a la garantía de igualdad y equidad y quebranta formalidad del procedimiento.

Es cierto que en el apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna se establece la protección a la clase trabajadora y la garantía de igualdad está inmersa en diversos artículos de la propia Constitución, por lo que se observa una clara inconstitucionalidad en el caso de la reconvencción, en virtud de que, al aplicar el término fijado en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, se considera que se lesiona el derecho del actor, ahora demandado, toda vez que existe una contradicción en la misma Ley.

Lo anterior debido a que al demandado en el principal se le concede el término de diez días para contestar la demanda, tal y como lo establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, se observa el agravio causado al

trabajador en el sentido de que al reconvenirlo se convierte en demandado y en todo caso debe de tener los mismos derechos y términos que el demandado en el principal para allegarse de todos y cada de uno de los elementos necesarios para su defensa; por ello, se insiste que no existe una igualdad procesal y son violadas las formalidades del procedimiento ya que la Junta sólo a petición de parte suspenderá la audiencia y señalará fecha dentro de los de cinco días siguientes para la contestación de la reconvenición, calificando a la demandada en dos diversos supuestos, ya que a uno le otorga diez días y al otro sólo cinco días.

En este sentido se observa que el legislador no tomó en consideración la protección de la clase trabajadora, dejando a la misma en un estado de indefensión para oponer sus demandas, excepciones y obtener las pruebas necesarias para desvirtuar las prestaciones que el demandado reclama.

Al respecto menciona el Maestro Néstor De Buen que la desigualdad que existe entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación de imparcialidad. En este sentido se puede mencionar que la protección a la clase trabajadora es exclusiva en el derecho individual, en virtud de que los términos fijados en los artículos 878 fracción VII y 873 de la Ley Laboral son contradictorios y por lo tanto al trabajador que es reconvenido lo deja en estado de indefensión, en el sentido de no obtener los mismos derechos para oponer sus defensas y excepciones y ofrecer sus pruebas necesarias para desvirtuar lo que se le imputa su contraria, en caso de que le asista el derecho.

Finalmente hay que señalar que si bien la Ley Federal del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen el espíritu de protección a la clase obrera, en algunos casos esto no se cumple a cabalidad, ya que por ejemplo, en los términos concedidos en la reconvenición a la partes, como ya se ha señalado, existe una clara violación a las garantías del trabajador. Se insiste en esta falta,

toda vez que el trabajador carece de conocimientos suficientes para contestar o desvirtuar acciones que el patrón pretende hacer valer o establecer en el juicio y como el trabajador desconoce esas pretensiones, existe entonces una clara disparidad, ya que al patrón la ley le otorga el término de diez días para contestar la demanda y al trabajador sólo la mitad de ese plazo.

2.3.- ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, establece la forma en que se desarrolla la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas:

“Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara conforme a la forma siguiente:

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

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

III. Las partes deberán de ofrecer pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

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

Someramente, vale la pena resaltar dos cuestiones en lo relativo a las pruebas que deben de ofrecerse por las partes, en virtud de que la fracción II del citado artículo hace referencia a que las partes pueden ofrecer nuevas pruebas y en éste aspecto se considera que las mismas deben de referirse sólo a dos situaciones:

Cuando se trate de pruebas ofrecidas por la contraparte o llamadas también pruebas indirectas y cuando el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos y que se hagan valer por el demandado al contestar la demanda, siendo que, en este caso, se podrá solicitar la suspensión de la audiencia, con el objeto de no dejarlo en estado de indefensión.

Concluido el deshogo probatorio se concederá a las partes la oportunidad de formular sus alegatos, cerrada la instrucción se turnarán los autos a proyecto de resolución.

Por lo anterior, la figura procesal de la reconvención a la que se alude en el apartado 2.2 del presente trabajo, es parte medular del mismo, por lo que en el capítulo siguiente se hablará de ella, pues representa una violación de los derechos del actor en el ámbito procesal y por lo tanto cabe la necesidad de formular una propuesta para la modificación del término en el caso de la reconvención para su contestación con el fin de establecer un estado de igualdad y seguridad jurídica en el procedimiento que se considere más acorde con el espíritu y los principios de justicia y equidad para la aplicación de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 3

3.- LA RECONVENCIÓN.

El objetivo de este capítulo es señalar que existe una desigualdad en tiempo y forma en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en el término de cinco días concedido al actor para la contestación de la reconvencción, en vista de que al demandado se le otorga el término de diez días para contestar la demanda, por lo cual existe una visible contradicción en el artículo citado y el artículo 873 de la misma Ley con relación al tiempo proporcionado por la Ley para poder desvirtuar las nuevas pretensiones y hechos que precisa el demandado en el principal. Por ello, es de vital importancia estudiar ésta figura procesal para llegar al punto en el cual se vulnera la garantía de igualdad y las formalidades esenciales del procedimiento, parte de la audiencia establecida en el segundo párrafo del artículo 14 de nuestra Constitución Política.

Para llevar a cabo lo anterior, es preciso conceptualizar, fundamentar y citar la naturaleza jurídica de la reconvencción.

3.1 CONCEPTO.

A la reconvencción se le ha definido como la facultad que la ley concede al demandado en un juicio civil o del trabajo, para presentar a su vez otra demanda en contra del actor o demandante, exigiéndole prestaciones distintas o contraprestaciones que pueden y deben formar parte de la controversia. A la reconvencción se le reconoce jurídicamente como contra demanda.¹⁴

Para Couture, la reconvencción es la pretensión que el demandado deduce al contestar la demanda, por lo cual se constituye a la vez en demandante del actor, al fin de que fallen las dos pretensiones en una sola sentencia.¹⁵

¹⁴ PODETT, Ramiro, Tratado del Proceso Laboral, 3ª. Edición, Ediar, Argentina 1992, p. 174.

¹⁵ COUTURE J., Eduardo. Op cit. p 318.

La reconvencción es la actitud procesal más enérgica del demandado; ésta actitud no se debe confundir con la de poner obstáculos o contradecir el derecho material alegado por el actor en su demanda, sino que simplemente el demandado aprovecha la relación procesal ya establecida y formulada por el actor para deducir sus propias acciones.¹⁶

Por su parte Pallares, en una definición simple y clara señala que “la reconvencción es la demanda que el demandado endereza en contra del actor precisamente al contestar la demanda.”¹⁷

De los conceptos anteriores, se concluye que la reconvencción es la contra demandada hecha valer por el demandado en el juicio principal, en contra del demandante o actor también de ese juicio principal, y que debe de formularse precisamente en la contestación de la demanda, para que se tramite dentro del procedimiento en igualdad de circunstancias entre las partes.

Como se aprecia, la reconvencción consiste en el ejercicio de una acción o acciones con autonomía propia, hechas valer por la parte demandada en el juicio principal, reclamando así prestaciones distintas a las precisadas en la demanda, pero que necesariamente tuvieron su origen durante la vida de la relación laboral entre las partes y que dio nacimiento a las acciones del demandante.

Propiamente, no resulta difícil definir la reconvencción porque en esencia, se trata de la pretensión deducida por el demandado contra el demandante en el juicio promovido por éste.

¹⁶ OVALLE FAVELA José, *Teoría General del Proceso*; 4ª. Edición, México, 2001, p. 136.

¹⁷ Citado por Néstor de Buen, *íbidem*. P. 348.

3.2 NATURALEZA JURÍDICA.

No se debe de confundir a la reconvención con una excepción, ya que en su naturaleza jurídica existen diferencias que permiten no confundirlas, en virtud de que ésta figura procesal, es el ejercicio de verdaderas acciones y éstas también llamadas “reconvencionales”, son aquellas que introducen en el proceso un elemento nuevo que amplía la esfera jurídica de discusión entre las partes.

Ahora bien, las excepciones son defensas, en el amplio sentido jurídico del concepto, y que se hacen valer por el demandado en contra de las acciones y pretensiones argumentadas por el actor.

Por todo lo anterior se puede entender que la reconvención no es otra cosa que una demanda formulada en la contestación de la misma, y por lo tanto queda sujeta a las reglas establecidas por la ley. La reconvención se emplea sólo cuando el demandado se ve afectado en sus derechos o intereses, por lo que la naturaleza jurídica de ésta figura es puramente un derecho de petición, cuando el demandado ve perjudicada su esfera jurídica. Con ello ejercita sus acciones que no se pueden oponer directamente a las acciones ejercitadas por el actor en el juicio principal, pero que el demandante está obligado a satisfacerlas, para que éstas también se resuelvan en el mismo laudo.

En efecto, para que prospere la reconvención y se resuelva en el mismo laudo de la acción principal, el demandante, ahora actor, debe de efectuar una narrativa en forma clara y precisa del motivo o de los hechos que den lugar a su solicitud. Para ello deberá tener especial cuidado en no omitir algún hecho o pretensión que sea esencial o constitutivo de la misma, pues sólo con tales elementos el juzgador podrá pronunciarse al respecto, razón por la cual participa de los mismos requisitos de la demanda.

3.3.- PROCEDENCIA LEGAL.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 878, fracción VII, refiere el fundamento legal de la reconvención, determinando que siempre y cuando el demandado reconvenga al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, acordando la Junta la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, con el supuesto objeto de otorgarle las garantía de audiencia y legalidad.

Sin embargo para que prospere la reconvención, es necesario que el solicitante efectué una narrativa, en forma clara y precisa del motivo de los hechos que den lugar a la solicitud, teniendo especial cuidado de no omitir alguno que sea esencial o constitutivo de la misma, pues sólo con tales elementos la autoridad que resuelva podrá pronunciarse al respecto, razón por lo cual participa de los mismos requisitos de la demandada.

Los profesores Tena Suck y Hugo Italo Morales en su libro de Derecho Procesal del Trabajo, establecen “. . .que la jurisprudencia de la corte considera que la reconvención es una demanda hecha valer en contra del actor al contestar la demanda, por lo que está sujeta a las reglas señaladas por la ley, relativas a la forma de toda demanda. . . “

Por lo anterior y al precisar que la reconvención debe estar sujeta a las reglas señaladas por la ley, y contener los mismos requisitos de la demanda en cuanto a la presentación de la misma, tal y como lo establece el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, luego entonces se debe de estar en el supuesto del artículo 873 de la Ley Laboral, en el sentido de otorgarle al actor, ahora reconvenido, el término que establece dicho artículo para la contestación de la misma, el cual debe estar en estricto sentido de igualdad constitucional y ser equitativo en tiempo y forma para ambas partes.

Por ello, al concederle al actor un término diverso al otorgado al demandado (la mitad del plazo concedido a la demandada en el principal), estamos en el supuesto de un estado de indefensión para el actor y desigualdad procesal, al negarle su garantía de audiencia así como su garantía de legalidad, al contar con un término diverso al concedido al demandado en el principal para dar contestación a la demanda.

Además, en el caso de solicitar el término para la contestación de la reconvencción, el actor contestará por escrito o en forma oral. Al respecto, Tena Suk e Italo Morales, siguiendo el principio que establece el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, determinan que el demandado tiene el derecho para aclarar o modificar la reconvencción, previa su ratificación, ya que en donde la Ley no distingue no cabe distinguir, otorgando así al patrón, un criterio de equidad procesal, ya que si el actor puede hacerlo con respecto de su demanda, luego entonces, el demandado debe de tener la misma posibilidad de realizar las ampliaciones y modificaciones pertinentes en su reconvencción.¹⁸

Este criterio ha sido compartido por los Tribunales de Amparo ya que existe una tesis aislada en la que se señala que la parte actora en la reconvencción por analogía sí tiene la posibilidad de ampliar su demanda de reconvencción:

“RECONVENCIÓN, AMPLIACIÓN DE LA APLICACIÓN ANALÓGICA DEL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA, ESE EFECTO.- Si bien es cierto que la ley de la materia no contiene disposición expresa que determine la facultad de ampliar o modificar la acción reconvenccional, también lo es que, ante esa omisión analógicamente se debe de estar a lo establecido por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que en su fracción II indica que el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios; luego entonces, la parte actora

¹⁸ Tena Suk, Rafael y Hugo Italo Morales, Op. cit., p. 141.

en la reconvención, si tiene la posibilidad de ampliar se demanda de reconvención.”¹⁹

Así que si la reconvención es legal en el procedimiento ordinario laboral y compete a las Junta de Conciliación y Arbitraje resolverla, es importante resaltar que la pretensión deducida debe de tener su origen en la relación de trabajo, y ésta se debe de entablar al momento de contestar la demanda y hasta antes de que el actor haya realizado su réplica. Lo anterior ha sido ratificado por los Tribunales de Amparo en una Jurisprudencia y Tesis Aislada que a continuación se cita:

“RECONVENCIÓN, PROCEDE EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL, Y COMPETE CONOCER DE LA MISMA A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CUANDO LA PRESENTACIÓN QUE EN ESTA VÍA SE RECLAME ESTÉ INTIMAMENTE VINCULADA CON LA RELACIÓN DE TRABAJO.- De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 604, 621 y 878 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada en el juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esta vía se ejercite, es que la misma se refiera aún conflicto de trabajo suscitando entra las partes, derivado de la relación de trabajo o de los hechos íntimamente vinculados con ella.”²⁰

Sin embargo, es importante mencionar que el fundamento legal determina que el actor procederá a contestar de inmediato o a solicitud del mismo y la Junta suspenderá la audiencia de Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión

¹⁹ Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Séptima Época, Tesis aislada. Vols. 217.228, 6º. Parte, México, julio de 1987, p. 524.

²⁰ Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, Octava Época, Tesis aislada. Tomo X, Primera Parte, México, octubre de 1992, p. 282.

de Pruebas y señalará día y hora dentro de los cinco días siguientes, por lo que es evidente que al requerir de inmediato al actor que conteste la reconvencción, se observa una clara violación, ya que la garantía de igualdad establece que los gobernados deben de obtener los mismos derechos y obligaciones que el Estado le otorga a alguno de ellos y cumplir con los establecido en la ley adjetiva, en este caso la Ley Federal del Trabajo, toda vez que se deben de cumplir cabalmente con los términos otorgados a las partes en un procedimiento, como lo es el principio de igualdad, en virtud de que el actor en el principal se convierte en demandado, al cual se le requiere que conteste de inmediato o la autoridad señalará día y hora para la celebración de la audiencia dentro de los cinco días siguientes, y observando lo precisado en el artículo 873 de la Ley Laboral en el cual al demandado se notificará personalmente con diez días de anticipación para que conteste.

Asimismo la Tesis Aislada que al rubro dice “RECONVENCIÓN, AMPLIACIÓN DE LA APLICACIÓN ANALÓGICA DEL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA, ESE EFECTO...”²¹ emitida por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, en la cual establece que el demandado ahora actor en la reconvencción tiene la posibilidad de ampliar o modificar la demanda de reconvencción, luego entonces estamos en el supuesto de una denegación de justicia equitativa al no otorgarle el mismo derecho al demandado en el principal, que al actor ahora demandado, en la reconvencción, al concederle un termino menor que al demandado en el principal.

3.4.- REGULACIÓN DE LA RECONVENCIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Como se ha mencionado, la reconvencción está contemplada dentro de nuestro sistema jurídico en el artículo 878, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo,

²¹ Op. Cit.

en donde se establece que es en la contestación de la demanda del juicio principal, ubicada en la etapa de demanda y excepciones, y hasta antes del uso de la voz por segunda vez por el actor, como el momento procesal oportuno para interponerla.

Sin embargo, en este precepto no se desprenden las características o el formulismo, de cómo se debe de hacer valer o presentar la contestación a la reconvencción; no obstante, tomando en consideración que la Ley establece que ésta figura procesal está sujeta a las reglas señaladas y relativas a la forma de toda demanda, entonces se deben de aplicar los mismos términos y condiciones que la Ley otorga a los demandados para contestar la demanda del trabajador, con el fin de otorgarle cuando menos, la igualdad procesal.

Con el fin de constatar lo anterior, es necesario transcribir en su parte relativa dicho artículo, el cual señala lo siguiente:

“Artículo 878. La que la etapa de demanda y excepciones se desarrollará de la forma siguiente:...

...

VII Si el demandado reconviene al actor, éste 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...”

Si bien es cierto que por economía procesal la reconvencción debe de contestarse en la misma audiencia, también no es menos indiscutible que a petición de parte, dicha audiencia se suspenderá en su estado y se señalará hora y día para la contestación de la misma. Por lo tanto, ésta contestación debe de reunir los mismos requisitos de la contestación a la demanda, y en virtud, de que tanto la Ley Federal del Trabajo, como los Tribunales de Trabajo, tienen la característica de ser proteccionistas de la clase trabajadora, aún así, es evidente que ésta figura viola la garantía de igualdad y la garantía de

audiencia consagrada en el artículo 14 Constitucional, en virtud de que no se cumplen con las formalidades esenciales del procedimiento, ya que la reconvencción es autónoma, y debe de cumplir con los requisitos que formula la demanda.

En este sentido, el legislador consideró que el actor debe de contestar de inmediato la contra demanda, o solicitar se suspenda la audiencia (aunque en la práctica normalmente la Junta la suspende de oficio), pero aún así el término de cinco días para contestar la reconvencción no es suficiente ya que si la Jurisprudencia refiere que la reconvencción se debe de sujetar a las reglas señaladas por la ley, en el sentido de que si al demandado se le otorga el término de diez días para la contestación de la demanda inicial, luego entonces al demandado en la reconvencción debe de aplicarse la misma disposición establecida en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de otorgarle el mismo término de diez días y no el de cinco días como lo establece la fracción VII del artículo 878 de la misma Ley, máxime si tomamos en cuenta el principio general de derecho que señala: "donde exista la misma razón, debe existir la misma disposición".

Entonces, si la propia Ley Federal del Trabajo consideró como suficiente el término de cuando menos diez días antes de la celebración del audiencia para que el demandado contestara, entonces no es posible que se considere como suficiente para el trabajador, otorgarle un término menor que al patrón para presentar sus excepciones y defensas así como de allegarse de la pruebas suficientes para desvirtuar las pretensiones que se le imputan.

CAPÍTULO 4

4.- DESIGUALDAD PROCESAL EN LA RECONVENCIÓN EN MATERIA DE TRABAJO POR INCUMPLIMIENTO EN LAS FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDA EN LA GARANTÍA DE AUDIENCIA.

En virtud de que se habla de una desigualdad y el no cumplimiento a las formalidades esenciales del procedimiento, es importante resaltar y definir qué es la garantía de igualdad, toda vez que en el presente trabajo se insiste que hay una palpable violación a estos dos preceptos, de los cuales observaremos su definición y análisis desde el punto de vista constitucional con el fin de entender de mejor manera la violación de dichas garantías.

4.1. CONCEPTO DE GARANTÍA DE IGUALDAD.

Es importante comenzar señalando que de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española la palabra “igualdad” deriva del latín *aequalitas-atis*, que significa “conformidad de algo con otra cosa en naturaleza, forma, calidad o cantidad”; asimismo significa “correspondencia y proporción que resulta de muchas partes que uniformemente componen un todo”. Ahora bien, el propio Diccionario alude a la igualdad ante la ley, y señala que es el “principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.”²²

Adicionalmente, es importante mencionar que la Igualdad mencionada en diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es jurídica y se traduce en el tratamiento igualatorio que deben recibir las personas que se encuentren en una determinada situación, regulada por cuerpos normativos. Así, puede decirse que la igualdad jurídica es la posibilidad de que gozan las personas colocadas en un supuesto legal determinado, de adquirir los mismos derechos y contraer las mismas obligaciones, es decir, se tratadas de la misma manera.

²² Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, t. II, 22^a. Editorial Madrid, España Calpe, 2000, p. 1248

Con relación al tema, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia ha señalado que:

“El principio de igualdad o equidad se configura como un de los valores superiores del orden jurídico, lo que significa que ha de servir de criterio básico para la producción normativa y su posterior interpretación y aplicación de manera que opera para que los poderes públicos tengan en cuenta que los particulares que se encuentren en igual situación de hechos deben ser tratados de la misma forma, sin privilegio alguno. Es decir, a través de la equidad se busca colocar a los particulares en condiciones de poder acceder a derechos superiores protegidos constitucionalmente, lo que implica eliminar situaciones de desigualdad manifiesta aunque ello no signifique que todos los individuos se encuentren siempre en todo momento y en cualquier circunstancia, en condiciones de absoluta igualdad, pues dicho principio se refiere a la igualdad jurídica que debe traducirse en la seguridad de no tener que soportar un perjuicio o privarse de un beneficio desigual o injustificado. Tesis 1ª. LXXXI, Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época, t.XVI, diciembre de 2002, p. 226.²³

De lo anterior podemos observar que la igualdad se traduce en la seguridad jurídica que debe recaer en todos y cada uno de los individuos, los cuales se someten a ciertos procedimientos indistintamente dentro de un panorama general, por lo que al insistir en el tema que nos ocupa, existe una desigualdad e inequidad, toda vez que no se encuentran tratados en la misma forma el actor y el demandado, ya que debe de existir el mismo principio de igualdad a las partes.

²³ Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Las Garantías de Igualdad, 2ª. edición, México, 2004, p. 13.

En el principio constitucional de igualdad ante la ley, las partes deben de tener una posición igual en el proceso, es decir no caben distinciones o preferencias, ya que existe un duelo de igualdad, donde las partes deben de tener las mismas posibilidades para allegarse de los medios necesarios para su defensa y en su caso desvirtuar los hechos y pretensiones hechas valer en el juicio tanto en el principal como en la reconvención.

Si bien es cierto que la facultad de reconvenir no tiene su fundamento en el principio de igualdad, es evidente que existen raíces de la misma en ésta figura procesal, toda vez que si el actor formula sus pretensiones ante el demandado, es cierto que éste tomará las medidas necesarias para desvirtuarlas en los términos fijados por la ley. Luego entonces, tiene la facultad de contra-demandar y exponer sus propias pretensiones y hechos al actor; sin embargo, la ley en la materia establece un término distinto al contra-demandado, por ende, al no contar con el tiempo necesario para poder allegarse de los medios necesarios para desvirtuarlas, el actor se ubica en un estado de indefensión y de desigualdad jurídica en el procedimiento.

Con este principio se observa que existe entre las partes una desigualdad absoluta, ya que los papeles son totalmente diferentes en el proceso, en el sentido de que el demandado puede allegarse de los medios necesarios para su defensa en el término fijado. Por su parte el trabajador, al no contar con el tiempo suficiente para allegarse de los medios necesarios para su defensa y carecer de los conocimientos para desvirtuarlas, se encuentra en disparidad de condiciones frente al patrón.

Entonces, sin lugar a dudas, existe una terrible disparidad procesal, que puede derivar en una denegación de la justicia para el trabajador, ya que si la Ley en la materia, en su artículo 873 establece el término de diez días de anticipación entre la notificación y la contestación de la demanda para el patrón demandado,

entonces, en la fracción VII del artículo 878 de la misma Ley existe una violación a la garantía de igualdad establecida en nuestra Constitución Política.

Además, es importante señalar que cuando el reconvenido no comparece a la audiencia trifásica, no podrá contestar de inmediato la contra demanda planteada en su contra, ni podrá solicitar el término a que alude la fracción VII del artículo 878 de la Ley de la Materia. En éste supuesto, se le tendrá por rebelde o contumaz y la Junta dará por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, con todas sus consecuencias.

Como ya se mencionó en el presente trabajo, es importante resaltar que en la reconvenición el actor se convierte en demandado, con lo cual se establece en el supuesto del segundo párrafo del artículo 879 la Ley Federal del Trabajo, que señala:

“Artículo 879.- ...La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes...
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 sea trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos asentados en la demanda.”

Es importante mencionar y precisar que de acuerdo a las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en el cual se estableció espíritu de protección a la clase trabajadora, ya que se estima que carece de conocimientos jurídicos, con lo que se procura cuidar sus garantías de igualdad y seguridad jurídica. En este sentido la Junta de Conciliación y Arbitraje a petición del interesado, y ejerciendo las facultades otorgadas por el Estado suspende la audiencia dando la oportunidad al demandado en la reconvenición y actor en el principal de contestar la misma.

Dado lo anterior e insistiendo con relación al término concedido al demandado en la reconvenición, nos encontramos en el supuesto de que existe una

desigualdad procesal, ya que no se cumplen con las formalidades del procedimiento consagrada en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitucional, en virtud de que si la jurisprudencia refiere que la contra-demandada debe de sujetarse a las reglas señaladas por la ley, en el sentido de que se debe de cumplir con las formalidades en el procedimiento, toda vez que al reconvenir al actor, el demandado en el principal - ahora actor - realizará una narrativa de los hechos, pronunciará sus pretensiones y manifestará a la Autoridad, la cual conoce del asunto, que se le ha lesionado un bien jurídico tutelado.

Por lo tanto, el término que otorga en la fracción VII del artículo 878 de la ley laboral, en el cual establece cinco días para que conteste el actor - ahora demandado en el principal -, es diverso y contradictorio con lo establecido en el artículo 873 de la ley de la materia, ya que la Junta ordena se notifique con diez días a las partes contendientes antes de la celebración de la audiencia; por tal motivo el término concedido al demandado en la reconvenición es totalmente diverso, por ello se insiste que se viola la garantía de igualdad y audiencia, ya que los tiempos concedidos por la misma ley son totalmente diversos, argumentando que se esta frente a la tramitación de un juicio dentro del principal, y éste debe de seguir los mismos actos del procedimiento ordinario, establecido en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, esto con relación a que es una contra-demanda hecha valer en contra del actor en el principal y sus pretensiones derivan de la misma relación de trabajo, pero en este caso el actor desconoce las pretensiones que pretende hacer valer la demandada en el principal en el momento en que se le reconviene al actor en el juicio principal.

4.2 CONCEPTO DE GARANTÍA DE AUDIENCIA.

La garantía de audiencia se entiende como la acción de la que puede valerse el gobernado con el fin de defenderse ante el actuar de las autoridades, donde

ambos siguen una serie de obligaciones y/o requisitos que deberán cumplirse dentro de un juicio, observando la exacta aplicación de la Ley.

Dicha garantía se encuentra establecida en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, razón por la cual es necesario analizar los diversos puntos establecidos en el párrafo segundo de dicho artículo.

4.3 INCUMPLIMIENTO A LAS FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDAS EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL.

Para tratar de entender lo señalado es necesario invocar al segundo párrafo del artículo 14 Constitucional el cual establece dentro de la garantía de audiencia que se deben de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento en precepto de que “donde la ley no distingue, no cabe distinguir”, y el cual en su parte conducente se desprende:

“Artículo 14.- “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 conforme a las leyes expedidas con anterioridad...”²⁴

De dicho mandato se observa, de acuerdo a lo establecido por el Doctor Ignacio Burgoa Orihuela, que el artículo 14 Constitucional se integra mediante cuatro garantías específicas de seguridad jurídica, que son: a) el juicio previo al acto de la privación; b) que dicho juicio se siga ante tribunales previamente establecidos; c) el cumplimiento y la observancia de las formalidades

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

procesales esenciales; y d) la decisión jurisdiccional ajustada a las leyes vigentes con antelación a la causa que origine el juicio.²⁵

De lo anterior podemos entender que la garantía de audiencia se encuentra ligada a las cuatro garantías señaladas en el párrafo anterior, ya que si alguna de ellas se ve transgredida, estaríamos en el supuesto de violación al artículo 14 constitucional, toda vez que los ciudadanos cuentan con una verdadera protección a sus bienes y su esfera jurídica.

Además de lo señalado en el artículo en comento, resalta dentro del tema que nos ocupa, que el término para la contestación de la reconvención, vulnera el ámbito jurídico del actor en el procedimiento del trabajo, ya que no se cumple con las formalidades esenciales del procedimiento, ubicándolo en un estado de desigualdad procesal en cuanto al término. Es primordial señalar que dentro del ámbito constitucional se establecen reglas generales en cuanto a la aplicación de las leyes adjetivas, en este caso la Ley Federal del Trabajo, por lo que abundaremos en la parte del procedimiento, de acuerdo al análisis del artículo 14 Constitucional.

Con relación a la seguridad jurídica integrante de la audiencia, establecida por las cuatro garantías especificadas en el artículo 14 constitucional, éstas son concurrentes, señalando en primer lugar que el juicio sea previo a la privación de un derecho; en segundo lugar que dicho juicio se siga ante tribunales establecidos con antelación; en tercero que en el mismo se observen las formalidades procesales esenciales; y en la parte final, que el hecho que diere origen al citado juicio se regule por las leyes vigentes con anterioridad.

En otro orden de ideas, al enumerar dichas garantías que son parte de la garantía de audiencia, es primordial al precisar el segundo párrafo del artículo en comento la frase *“mediante juicio”*. Al respecto el Doctor Burgoa menciona

²⁵ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Editorial Porrúa, México 1999, Edición 31ª., p. 537.

que es de capital importancia para fijar el sentido mismo de dicha garantía específica de seguridad, equivale a la idea de procedimiento; es decir, de una secuela de actos concatenados entre sí, afectos a un fin común que les proporciona una unidad. Ese fin estriba en la realización de un acto jurisdiccional por excelencia, o sea, en una resolución que establezca la dicción del derecho en un conflicto jurídico que origina el procedimiento al cual recae.²⁶

Se destaca que el concepto de “juicio” manejado en el artículo 14 constitucional, segundo párrafo, es denotativo de función jurisdiccional, desarrollada con una serie de actos entrelazados entre sí para la resolución del conflicto o controversia jurídica.

Con relación a lo anterior, el elemento central del juicio de la garantía que nos ocupa (audiencia), se traduce en el procedimiento que debe de ser supervisado y realizado ante una autoridad establecida dotadas de las facultades otorgadas por el Estado, aplicando las leyes adjetivas, y por ende, dar una solución real al conflicto jurídico por medio de una resolución, fallo o sentencia.

En el caso que nos ocupa es importante señalar que desde el punto de vista de los efectos de privación, los procedimientos pueden substanciarse ante autoridades materialmente judiciales, administrativas o formales.

Respecto de nuestro tema, las Junta de Conciliación y Arbitraje son autoridades materialmente jurisdiccionales, aunque sean formalmente administrativas, porque sus funciones primordiales o principales estriban en dirimir controversias jurídicas en los casos constitutivos de su respectiva competencia legal y constitucional.²⁷

²⁶ BURGOA ORIHUELA, Ignacio., op cit. P.. 549

²⁷ Ídem. Pág. 550

Respecto de lo anterior podemos mencionar como lo establece nuevamente el Doctor Burgoa Orihuela, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades formalmente administrativas, y en caso de que exista la violación de un derecho establecido en el segundo párrafo del artículo constitucional en comento, el juicio o procedimiento debe de ventilarse ante la autoridad citada, de acuerdo con los ordenamientos legales aplicables de las que provenga dicho acto. Por ello dicho procedimiento debe de establecerse legalmente como medio para que el ciudadano formule su defensa antes de que se realice en su perjuicio el acto, ya que se le debe de dar la oportunidad de defenderse para cumplir con la garantía de audiencia.

Sin embargo, es importante mencionar que el citado Doctor, establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son autoridades formalmente administrativas; no obstante siguiendo el criterio de la tesis aislada de los Tribunales Colegiados del Circuito, citada en el Capítulo 1 de la presente investigación, establecen que éstas autoridades son materialmente jurisdiccionales en el sentido de que el fallo que emita debe de apegarse a lo estrictamente establecido en el artículo 17 Constitucional, toda vez que el artículo 123 de la nuestra Carta Magna, establece que son los encargados de resolver las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo, siendo tribunales responsables de la administración de justicia en materia laboral.

Retomando lo mencionado en cuanto a la garantía que nos ocupa y de acuerdo al procedimiento o juicio, la Suprema Corte en una tesis menciona:

“Que 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 ó penal, por lo que es erróneamente la apreciación de que solo son otorgados para los sujetos de este ultimo”²⁸

²⁸BURGOA ORIHUELA., Ignacio, op. cit. pág. 555

Por lo que corresponde a las formalidades esenciales del procedimiento, tercera garantía integrante de la audiencia, la formalidad es propia de todo procedimiento en el que se desarrolle una función jurisdiccional, como es la solución al conflicto jurídico, en el sentido de que ésta surja por haberse ejercitado la defensa del afectado o bien en el caso de que se haya otorgado la oportunidad de defenderse, toda vez que ésta es necesaria cuando se trate de acto privativo.

La solución al conflicto jurídico impone la necesidad de conocer éste, para que la autoridad tenga el conocimiento del mismo y para que el sujeto afectado tenga la oportunidad de manifestar sus pretensiones. Para ello la autoridad tiene la obligación de otorgar la oportunidad de defensa al afectado para que aplique su derecho de defenderse; es por ello que en cualquier ordenamiento adjetivo, ya sea penal, civil, administrativo o de cualquier materia, la función jurisdiccional debe de realizar los diferentes actos procesales, siendo el principal la notificación al afectado de la exigencia de la autoridad o contraparte.

Partiendo de que las resoluciones deben de dirimir el conflicto jurídico apegándose a la verdad y no sólo basta que exista la litis, es importante que al indiciado se le conceda dentro del procedimiento la oportunidad de probar los hechos en los que funde sus pretensiones opositoras al conflicto en el sentido de que toda ley procesal debe de establecer la oportunidad en el beneficio de las partes en la persona en la que su esfera jurídica se vea afectada.

Luego entonces, en cualquier ley aplicable al procedimiento existe dos oportunidades, la de defensa y la probatoria; puede decirse que ambas se fundan en las formalidades del procedimiento, las cuales son esenciales, toda vez que la autoridad que conozca del conflicto no actuaría con el debido conocimiento para la resolución del mismo.

Al respecto el Doctor Burgoa Orihuela menciona que “en las diferentes leyes adjetivas, la oportunidad de defensa se traduce en distintas formas procesales, tales como las notificaciones, emplazamientos, términos para contestar o para oponerse a las pretensiones de privación o al pretendido acto privativo y consiguientemente la contravención a cualquiera de ellas significa la violación a la formalidad procesal respectiva, esto es, a la garantía de audiencia a través de dicha garantía jurídica y por lo que respecta a la oportunidad probatoria, ésta también se manifiesta, en la formación adjetiva procesal, en diferentes elementos del procedimiento, tales como la audiencia, la dilación probatorias, así como en todas las reglas que conciernen al ofrecimiento, rendición y desahogo y valoración de probanzas.²⁹

Al observar éstas violaciones en la formalidad del procedimiento estamos frente a una privación de defensa, toda vez que los artículos 159 y 160 de la Ley de Amparo exige que se respeten dicha formalidades para que la autoridad que conoce del conflicto jurídico dicte la resolución congruente y verdad sabida.

Con relación al tema del presente trabajo y de la líneas anteriores, precisamente en las formalidades del procedimiento es importante parafrasear un extracto de lo mencionado por el tratadista Néstor de Buen, quien dice que existe de manera clara de una inconstitucionalidad establecida en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el actor de inmediato dará contestación a la reconvenición o a solicitud del mismo solicitará que se suspenda la audiencia señalando nueva fecha dentro de los cinco días siguientes. Por lo anterior esto constituye una denegación de justicia, ya que la Ley establece el término de diez días de anticipación como plazo mínimo entre la notificación de la demanda y su contestación, por lo que existe una violación a la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo, reglamentaria del artículo

²⁹ BURGOA ORIHUELA., Ignacio, op. cit. pág. 557

14 constitucional, ya que no se le concede los términos y prorrogas señalados por la ley.³⁰

Al exigir al actor la contestación de la reconvenición de forma inmediata, o que éste decida si contesta en el plazo concedido por la ley, es evidente la violación manifiesta al artículo 14 Constitucional, ya que no se le concede al actor reconvenido los diez días que establece el artículo 873 del Ley Federal del Trabajo.

Para concluir y atendiendo a lo expuesto en el capítulo anterior, en el cual se detalla el procedimiento ordinario en materia de trabajo, en el que se emplea los actos concatenados a seguir del procedimiento que surgen y dan la solución al conflicto jurídico de naturaleza individual, en el supuesto de la presentación de la demanda por parte del actor (trabajador), estableciendo dicho procedimiento en los artículos 870, 875, 876, 878 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, en especial en estos artículos se cumple con la parte esencial del procedimiento en cuanto a la tramitación de la presentación del demanda, en donde la parte patronal tiene la seguridad de que contará con los términos fijados por la ley adjetiva para oponer sus excepciones y defensas y de allegarse de los medios necesarios para desvirtuarlas las pretensiones y aportar las pruebas necesarias para su defensa en la audiencia trifásica.

Pero en materia de reconvenición, precisada en la fracción VII del artículo 878 de la Ley laboral, señala que si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, por lo que al concederle un términos menor al actor en cuanto a la contestación de la contra-demanda se observa que éste no cuenta con las formalidades esenciales del procedimiento y que ésta es parte de la garantía de audiencia establecida en el segundo párrafo del

³⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op Cit, pág. 347

artículo 14 constitucional , toda vez que lo deja en estado de indefensión y por lo tanto existe una denegación de justicia y una desigualdad procesal, ya que menciona que se deben de cumplir con estas formalidades, toda vez que no se cumple con lo establecido en el artículo 159 fracción VI del Ley de Amparo.

Por lo anterior es necesaria la modificación a la correspondiente fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral respecto a la reconvenición, toda vez que son diversos y contradictorios los términos concedidos a las partes, ya que retomando lo establecido en el artículo 873 de la ley de la materia, la Junta ordena que se notifique personalmente a las partes con diez días antes de la celebración de la audiencia trifásica del procedimiento ordinario en materia de trabajo, por tal motivo el término concedido al demandado es totalmente diverso y mayor que el otorgado al reconvenido, por ello se insiste que se viola la garantía de igualdad y no cumplen las formalidades del procedimiento que es parte medular de la garantía de audiencia, ya que los tiempos concedidos por la misma Ley son totalmente desiguales, argumentando que se esta frente a la tramitación de otro juicio dentro del principal, por ello éste debe de cumplir con lo estrictamente, establecido en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, esto en relación que es una contra-demanda hecha valer en contra del actor en el principal y sus pretensiones derivan de la misma relación de trabajo, pero en este caso el actor desconoce las pretensiones que pretende hacer valer la demandada en el momento en que se le reconviene en el juicio principal; asimismo modificando el término precisado en la fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral, dando a ambas partes el término de diez días se evitaría causar los perjuicios y violaciones a que se refiere las garantías antes citadas.

Finalmente, en los términos de un juicio debe de existir una igualdad y equidad procesal para que exista una verdadera justicia, tal y como se mencionó en líneas anteriores, para que el reconvenido tenga la oportunidad de allegarse de los elementos suficientes para desvirtuar las acciones que se le imputen. Si

bien es cierto que la ley establece términos precisos, en el tema desarrollado, no existe un respeto por los órganos jurisdiccionales, ya que se observa una palpable violación al procedimiento y una desigualdad, lo que debería ser suficiente para la interposición del Juicio de Amparo y que éste se conceda, toda vez de que no se tiene una igualdad de condiciones para dar contestación a la reconvención y existe una contradicción en la misma Ley Federal de Trabajo al no contemplarse en igualdad de condiciones las formalidades del procedimiento para ambas partes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El Derecho Procesal del Trabajo regula el proceso laboral y la actividad jurisdiccional que el Estado le otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos derivados de las relaciones de trabajo entre el capital y la clase trabajadora.

SEGUNDA: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al conocer de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, inician a petición de parte el procedimiento correspondiente de acuerdo a la naturaleza del mismo.

TERCERA: Las normas que regulan la reconvención contiene una clara violación a las garantías de igualdad y de audiencia del demandado en ella, , en virtud de no cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento establecido en el segundo párrafo del artículo 14 Constitucional.

CUARTA: Si de acuerdo a la Jurisprudencia la reconvención debe sujetarse a las reglas señaladas por la Ley para la contestación de la demanda en el principal, ésta debe de tramitarse de acuerdo a los artículos 872 y 873 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- Por lo tanto a nuestra propuesta, la Junta debe de acordar suspender la audiencia, señalando para la contestación una fecha en la cual medie por lo menos diez días entre ésta y aquella.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ASECIO ROMERO, Ángel; “Manual De Derecho Procesal Del Trabajo”, Editorial Trillas, Primera Edición, México.
- 2.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio, “La Garantías Individuales”, XXXI Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México 1999
- 3.- CASTORENA Jesús J., “Procesos del Derecho Obrero”, Imprenta Nabor, México.
- 4.- DE LA CUEVA, Mario, “Nuevo Derecho del Trabajo”, Tomo I, Editorial Porrúa, México D..F.
- 5.- DE BUEN LOZANO, Néstor, “Derecho Procesal Del Trabajo”, Editorial Porrúa, México 1988
- 6.- COUTURE, Eduardo J., “Fundamentos de Derecho Procesal Civil”, Roque de Palma, Buenos Aires, 1958,
- 7.- OVALLE FAVELA, José, “Teoría General del Proceso”, Cuarta Edición, México 2001,
- 8.- PODETT, Ramiro, “Tratado del Proceso Laboral”, Tercera edición, Ediar, Argentina 1992.
- 9.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando, “Derecho Procesal del Trabajo”, Textos Universitarios, México 1971.
- 10.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco, “La Prueba en el Procedimiento Laboral”, Pac, S.A, México 1998.

11.- TENA SUK, Rafael y Hugo Italo Morales, "El Juicio Ordinario Laboral", Editorial Sista, México D. F 2006.

12.- TENA SUK, Rafael y Hugo Italo Morales, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Sista, México D. F 2006.

13.- TRUEBA URBINA Alberto, "Tratado Teórico Practico Del Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México 1965.

14.- COLECCIÓN DE GARANTÍAS INDIVIDUALES, "Las Garantías de Igualdad y Audiencia", Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, segunda Edición, México 2005

LEGISLACIONES

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Trillas, 20ª. Edición, México 2007

2.- Ley de Amparo, Ediciones Fiscales isef, 13ª. Edición, México 2008

3.- Ley Federal del Trabajo, Ediciones Fiscales isef, 13ª. Edición, México 2008

OTROS

1.- Apuntes del Diplomado de actualización en el Derecho Procesal del Trabajo, impartido por la Facultad de Derecho, Encargado Lic. Segundo García Hinojosa.

2.- www.ius.gob.mx