

508909

9
29



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE DERECHO

Estudios Incorporados a la U. N. A. M.

"PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y REFORMA A LA FRACCION V DEL ARTICULO 878"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ALEJANDRO FRANCISCO DE LA CONCHA ESTRADA

DIRECTOR DE TESIS:

Lic. Juan Cristóbal Ibáñez Mariel

México, D. F.

1991

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL Y
REFORMA A LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 878

CAPITULARIO.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.-

ANALISIS HISTORICO DEL DERECHO
DEL TRABAJO Y DEL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO EN MEXICO.

PAGINA

I.1	Durante La Revolución mexicana de 1910.	3
I.2	Intervención del Gobierno de Madero en los Conflictos Obrero-Patronales.	5
I.3	Leyes que ocasionaron Revolución en Los Conflictos de Trabajo	8
I.3.1.	Conciliación y Arbitraje Obligatorios.	17
I.3.1.1	Juntas de Conciliación.	18
I.3.1.2	Tribunal de Arbitraje	23
I.3.1.3	Huelgas.	26

CAPITULO II.-

ESTUDIO SOBRE LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE, JURISDICCION, COMPETENCIA.

II.1.	Juntas de Conciliación y Arbitraje.	40
II.2	Jurisdicción.	
II.2.1	Definición	51
II.2.2	Clasificación	53
II.3.	Competencia.	
II.3.1.	Concepto.	55
II.3.2.	Tipos de Competencia.	57
II.3.2.1	Competencia por Territorio.	62
II.3.2.2	Competencia por Cuantía.	64
II.3.2.3	Competencia por Grado.	64
II.3.3.	Incompetencia Subjetiva.	69

CAPITULO III.-**ESTUDIO SOBRE LOS CONFLICTOS LABORALES,
ACCION LABORAL Y EXCEPCION.**

III.1	Conflictos Laborales	
	III.1.1. Concepto	74
	III.1.2. Division de Los Conflictos Laborales	75
III.4.	La Acción Laboral.	
	III.4.1. Concepto y Elementos.	77
	III.4.2. Clasificación de Las Acciones Laborales.	82
	III.4.3. Acciones Contradictorias.	85
	III.4.4. Prescripción de Las Acciones Laborales.	90
II.5.	La Excepción.	
	II.5.1. Concepto.	95
	II.5.2. Clasificación.	96

CAPITULO IV.-**PROCEDIMIENTO LABORAL Y REFORMA
A LA FRACCION V DEL ARTICULO 878.**

IV.1.	Antecedentes.	102
IV.2	Conciliación, Demanda y Excepciones.	
	IV.2.1. Generalidades.	106
	IV.2.2. Subsanación de la Demanda.	125
	IV.2.3. La Representación ante Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	129
IV.3.	Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	
	IV.3.1. La Prueba: Concepto, Objetos y Medios de Prueba.	134
	IV.3.2. Reglas Generales sobre el Ofrecimiento de Pruebas.	140
IV.4.	Admisión de Pruebas.	145
IV.5.	Fracción V del Artículo 878.	
	IV.5.1. Generalidades	149
	IV.5.2. Propuesta de Reforma.	150

CONCLUSIONES. 157

BIBLIOGRAFIA. 161

INTRODUCCION

La Ley Federal del Trabajo, fue creada con el propósito de eliminar toda clase de abusos que existieran para con los trabajadores mexicanos, y de esta forma regularizar y armonizar las relaciones entre patrones y trabajadores; desgraciadamente, la Ley ha ido sufriendo un sin número de reformas tendientes a proteger a la parte que se considera débil, que en este caso es el trabajador, ocasionando con esto una sobre protección a éste.

Durante el tiempo que he tenido oportunidad de llevar a la práctica profesional el Derecho Laboral, me he podido percatar de una serie de defectos que a mi punto de vista son el resultado de un concepto equivocado de la ayuda que se le ha brindado a la parte débil, lo que ha dado como resultado una desviación de la finalidad de la Ley Federal del Trabajo.

Desafortunadamente, en la actualidad, las interpretaciones a las normas laborales han ido sufriendo una parcialidad inclinada hacia la parte trabajadora.

El presente trabajo, tiene como objeto analizar el procedimiento ordinario laboral y proponer una reforma a la Ley, que considero podría ser un gran avance en este procedimiento y sobre todo más equitativo y de esta forma retomar el objetivo de la Ley Federal del Trabajo que es encontrar una justicia social, y sobre todo una verdadera equidad.

CAPITULO I

ANALISIS HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

I.1. Durante La Revolución Mexicana de 1910.

En un principio, antes de que fuera promulgada La Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, existían un sin número de proyectos y de Leyes que hacían mención a la materia obrero-patronal, tanto en el aspecto sustantivo como en el aspecto adjetivo; sin embargo, estos proyectos y Leyes carecían de uniformidad, puesto que cada uno de los Estados Federales de la República contaban con la facultad de legislar y aplicar las reglas relativas al trabajo a su leal saber y entender; con excepción del Distrito Federal que en el aspecto legislativo, el único facultado para legislar era el Congreso de la Unión, y al Departamento de dicho Distrito en el aplicativo o interpretativo. Estos hechos subsistieron hasta 1929 cuando la facultad legislativa fué privativa única y exclusivamente al Congreso de la Unión por lo que hacía a la materia laboral, con fundamento en la Fracción X del Artículo 73 de la Constitución General de la República de 1917.

Las doctrinas extranjeras, al igual que las Leyes Estatales, sirvieron de pauta al constituyente para que pudiera plasmar, dentro del Artículo 123 Constitucional, quiénes serían

Los organismos que se iban a encargar de conocer, y sobre todo resolver, los conflictos que llegaren a suscitarse entre los obreros y los patrones, creándose de tal forma lo que hoy conocemos como Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estas Leyes fueron entre otras, la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Estado de México de 1904 y la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León de 1906, quienes para ese momento, ya abordaban el problema de las autoridades encargadas de la aplicación de dichas Leyes; cabe hacer la aclaración que en estos Estados, los problemas que se suscitaban por la aplicación de estas leyes debían conocerse por el Poder Judicial del Orden Común, por esta razón comenzó a suscitarse la inquietud de la necesidad de crear a una Autoridad Específica que pudiera resolver los problemas controvertidos en esta materia.

Sin embargo, el 20 de noviembre de 1910 estalló la Revolución que fué proclamada en el "Plan de San Luis" de 5 de octubre de ese año; trayendo como consecuencia, que Don Francisco I. Madero, Jefe de la Revolución, despertara un entusiasmo popular, en su campaña por alcanzar la más alta magistratura del país, es decir, la Presidencia, con el lema de "Sufragio Efectivo no Reelección"; prometiendo a su vez la promulgación de leyes que mejorarían la situación del obrero, elevando de esta forma de nivel intelectual y moral.

Al convertirse la Revolución en gobierno a partir del 6

de noviembre de 1911, y protestando Madero como Primer Magistrado de La República, José C. Valades (designado para organizar la Conferencia Nacional de Trabajadores) comentó: "El maderismo había triunfado, y ningún objeto o motivo eclipsaría tal triunfo; ahora que esa grande y aleccionadora victoria de 1911 suscitara otros problemas; otras ambiciones. Del derecho civil, el país, que en pocas horas había obtenido un progreso violento y por lo mismo inmaduro, requería el derecho político. Más tarde, exigiría el derecho social, que es el mayor de los derechos, por ser infinito, porque ¿cuándo y cómo va a alcanzar la sociedad la dicha para todas y cada una de las partes?". (1)

Francisco I. Madero fué un hombre bien intencionado que fué sorprendido por la traición cuando trabajaba intensamente en la integración política del país, en lo relativo a la distribución y aprovechamiento de las aguas del Río Colorado, en la legislación del trabajo y en otros importantes asuntos para el bienestar nacional.

I.2. Intervención del Gobierno de Madero en los Conflictos Obrero-Patronales.

El primer acto realizado por Francisco I. Madero en relación a la resolución de estos conflictos, fué la creación del "Departamento del Trabajo", la cual dependía de la Secretaría de

(1) VALDES, C. José. Imaginación y realidad de Francisco I. Madero. P. 179

Fomento, Colonización e Industria, con el objeto de resolver equitativamente todos los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo.

El día 13 de diciembre de 1911, el Congreso de La Unión decreta que dicha oficina podrá intervenir en los conflictos laborales, lo que produce que se comience a constituir, aunque en forma muy rudimentaria, la jurisdicción laboral. Dicho decreto establecía a la letra:

"Francisco I. Madero, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

Artículo 1o. Se establece una oficina denominada "Departamento del Trabajo", dependiente de la Secretaría de Fomento.

Artículo 2o. El Departamento del Trabajo estará encargado:

I.- De recurrir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República.

II.- Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten.

III.- Procurar facilidades en el transporte de los obreros a las localidades a donde fueren contratados.

IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

Artículo 3o. Los datos e informaciones relacionados con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una publicación consagrada a este objeto; la cual se distribuirá profusamente entre los particulares o empresas, negociaciones, cámara de comercio, agricultura e industria, autoridades, etc., así como los centros interesados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeros.

Artículo 4o. Se autoriza al Ejecutivo de la Unión para expedir el reglamento de la presente ley.

Artículo 5o. Se amplía el presupuesto de egresos vigente, ramo octavo en la siguiente forma (...).

José N. Macías, Diputado Secretario.- Francisco Alfaro Senador Secretario.

Por tanto mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal, en México a 13 de diciembre de 1911.- Francisco I. Madero.- Rúbrica.- al C. Lic. Rafael L. Hernández, Secretario de Estado y del Despacho de Despacho de Fomento, Colonización e Industria.- Presente". (2)

(2) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. P. 3 y ss.

Poco a poco, esta oficina comenzó a ver resultados, ya que en breve espacio de tiempo ya había resuelto más de 60 huelgas en favor de los trabajadores y participó en la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil.

I.3. Leves que Ocasionaron Revolución en los Conflictos de Trabajo.

Al ser asesinados, el Presidente y Vicepresidente también de la República, Don Francisco I. Madero y Don José María Pino Suárez el 22 de febrero de 1913, Don Venustiano Carranza, quien ocupaba el cargo de Gobernador de Estado de Coahuila, y quien asumió la Jefatura de la Revolución Constitucionalista, encabezó un movimiento armado en contra del asesino y usurpador Victoriano Huerta. Al triunfar este movimiento, Carranza convocó a una convención de militares que comenzó en el Distrito Federal el 19 de octubre de 1914 y finalizó en Aguascalientes, pero fue en esta ciudad donde los ciudadanos armados se dividieron en tres grupos, que fueron, los Carransistas, los Villistas y los Zapatistas, quienes proponían sus propios programas políticos y sociales.

Encontrándose en lo más álgido de la contienda, Don Venustiano Carranza expidió el decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de 12 de diciembre de 1914, que al tratarse de una fuente muy importante de la legislación revolucionaria, me

permiso transcribir:

"Artículo 19.- Subsiste el Plan de Guadalupe de 20 de marzo de 1913, hasta el triunfo completo de la Revolución y, por consiguiente, el ciudadano Venustiano Carranza continuará en su carácter de Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación hasta que, vencido el enemigo, quede restablecida la paz.

Artículo 20.- El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas de país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituyendo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema equitativo de impuestos a la propiedad raíz; LEGISLACION PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO Y EN GENERAL DE LAS CLASES PROLETARIAS; establecimiento de la Libertad municipal como institución constitucional, bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organización del Poder Judicial independiente, tanto de la Federación como de los Estados; revisión de las leyes relativas

al matrimonio y al estado civil de las personas; disposiciones que garanticen el estricto cumplimiento de las Leyes de Reforma; revisión de los Códigos Civil, Penal y de Comercio; reformas al Procedimiento Judicial con el propósito de hacer expedita y efectiva la administración de justicia; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos naturales del país, para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en lo futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución General de la República y, en general, todas las demás leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos, y la igualdad ante la ley." (3)

Esto fue el punto de partida de la legislación social, tanto en aspecto sustancial como en el procesal. Esto no quiere decir que durante la lucha revolucionaria los gobernadores y comandantes militares no hayan expedido leyes, tendientes a solucionar los conflictos que se suscitaron en materia del trabajo.

Una de las leyes más importantes en materia laboral expedida en esa época fue la expedida en el Estado de Yucatán por el Gobernador Provisional y Comandante Militar Eleuterio Avila, el día 11 de septiembre de 1914, en la que nulificaban todas las cartas cuentas o cuentas corrientes, llamadas de sirvientes, así (3) TRUEBA URBINA, Alberto, El Artículo 123, pp. 53 y ss.

como las deudas contraídas por los jornaleros de campo, a quienes se les concedió libertad absoluta para trabajar en donde quisieran, por lo que se estableció el Artículo 11 que a la letra establecía:

"Para igualar el cumplimiento de esta ley prevenir y solucionar las diferencias que surjan en las relaciones entre el Capital y el Trabajo y para llevar a la práctica por cuenta del Estado, la inmigración de braceros destinados a las labores del campo se crea una sección que se denominará de inmigración y de trabajo dependiente de la Secretaría General de Gobierno. Un decreto reglamentará la organización y funcionamiento de esta oficina."

Posteriormente, Salvador Alvarado, general en jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, en una de las facultades extraordinarias con que contaba, por el C. Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, expidió con fecha 14 de Mayo de 1915 un decreto creando Consejos de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver los conflictos que surgieran entre el capital y el trabajo, y que a la letra decía:

"Considerando que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo:

Que hoy son mucho más frecuentes tales conflictos por ser éste un período de transición en el que pugnan, en abierta lucha, los intereses de una y otra parte;

Que prácticamente se ha dado el ejemplo de la relativa facilidad de la solución de las huelgas y demás fricciones entre el capital y el trabajo y que, para el éxito de cualquier gestión, sólo se requiere el análisis sereno y concienzudo de las cuestiones que se ventilan;

Que es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca una corriente de relaciones que provoque un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy;

Que para hacer una labor que perdure y produzca los favorables resultados que se desean, precisa cimentar sólidamente las bases en que se inicia las agrupaciones obreras y de dichas bases la más esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto de las entidades activas e inteligentes del país;

Que deseado el Gobierno de mi cargo la descentralización paulatina del poder a pesar del régimen militar a que está sujeto el país y tomando en consideración la

iniciativa que a este respecto presenta el abogado consultor de la Sección de Inmigración y Trabajo de la Secretaría General de Gobierno, he tenido a bien:

Artículo 1.- Se establece con el carácter de permanente un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que, como lo indica su nombre intervenga como tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

Artículo 2.- El Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje se compondrá de cuatro miembros de planta y dos accidentales: dentro de ocho días de promulgado este decreto deberán reunirse de una parte los comerciantes, hacendados, propietarios, industriales y demás patronos para elegir dos de los miembros de planta del Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, dentro de igual término deberán reunirse los Comités, Sindicatos y demás agrupaciones obreras para elegir otros dos miembros de planta del referido Consejo.

Artículo 3.- Los patronos y obreros que no estén presentes en el acto de la elección serán tenidos como conformes con el resultado de ésta.

Artículo 4.- Cada vez que se presente un conflicto entre el capital y el trabajo, procederá el gremio de patronos perjudicado y el gremio de obreros de que se trate a elegir, cada uno, un miembro accidental que se agruparán al Consejo y formarán parte

de él durante la solución del conflicto solamente.

Artículo 5.- El Ejecutivo de estado nombrará un árbitro con el carácter de permanente y que ejercerá las funciones de tercero en discordia para el caso de las partes contendientes no se pusieren de acuerdo.

Artículo 6.- Los miembros de planta accidentales del Consejo de Conciliación y el tercero en discordia desempeñarán su cargo ad honorem, los primeros o sean los de planta podrán ser removidos libremente de sus cargos, por sus comitentes, pero nunca cuando tengan pendientes de resolución algún conflicto; el tercero en discordia sólo podrá ser removido por causa grave debidamente justificada ante el Ejecutivo del Estado; Los Miembros accidentales del Consejo serán removidos por sus comitentes y por causa grave comprobada ante éste.

Artículo 7.- Como dice en el artículo primero el Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones entre el capital y el trabajo formando en cada caso el expediente relativo con las demandas de una parte, que serán presentadas dentro de cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga o causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte, que se emitirá dentro de igual término con una acta de conciliación, que se levantará a virtud de las observaciones que se hagan las partes representadas cada una por tres de sus Miembros ante el Consejo; con las investigaciones que en el

término de cuarenta y ocho horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si pronunciada la resolución dentro de veinticuatro horas no se apelare de ella para ante el tercero en discordia se considerará firme la resolución; en caso contrario el tercero pronunciará su fallo, que será inapelable dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 8.- El Consejo tendrá un domicilio fijo que se dará a conocer públicamente y al que irán todas las comunicaciones dadas con motivo de las funciones de aquél. Asimismo, tendrá un Secretario que nombrará el Consejo y que pagará la Tesorería General del Estado con un sueldo de cien pesos mensuales.

Artículo 9.- El Jefe de la Sección de Inmigración y Trabajo y el abogado consultor de ésta tendrán derecho a asistir a las sesiones del Consejo y tendrán voz en ellas, pero en el momento de las votaciones deberán retirarse del lugar en que éstas se verifiquen.

Artículo 10.- La sentencia que dicte el Consejo, o el tercero en discordia en su caso, surtirá los efectos de un convenio formalmente celebrado y deberá respetarse por el término que se estipule.

Artículo 11.- Todas las contiendas y disidencias que surgan entre capital y obreros deberán resolverse por el procedimiento

contenido en esta Ley, y, cuando apartándose de sus prescripciones se susciten huelgas sin darse cuenta inmediata al Consejo, el Ejecutivo del Estado impondrá discrecionalmente, multas de cien a quinientos pesos o arrestos de diez a treinta días a los responsables; Las mismas penas impondrá a los que dejen los fallos consentidos o los del árbitro en su caso.

TRANSITORIO

Mientras transcurren los ocho días que de esta Ley para la constitución del Consejo, el Ejecutivo del Estado resolverá los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

Constitución y Reformas.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo en Mérida, a los catorce días del mes de marzo de mil novecientos quince.

El Gobernador y Comandante militar S. Alvarado.- el Secretario General Interino, V. A. Rendón.(4).

Posteriormente, el mismo General Alvarado expidió una nueva Ley de trabajo que en relación a los conflictos de trabajo y órganos encargado de su resolución establece lo siguiente:

(4) Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán, República Mexicana, correspondiente al lunes 17 de mayo de 1915.

I.3.1. Conciliación y Arbitraje Obligatorio.

Sección 1a.

Artículo 25.- Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio se encargarán de aplicar en toda su extensión las Leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.

Artículo 26.- Para vigilar, inspeccionar y cumplir la ley de trabajo, el Estado se dividirá en cinco distritos industriales. Estos distritos industriales son:

- Progreso que compone los partidos de Progreso.
- Mérida que compone los partidos de Maxcanú, Hunucmá, Izmal y Sotuta.
- Motul que compone los partidos de Motul, Temax y Tixkokob.
- Espitia que compone los partidos de Espitia, Valladolid y Tizimin.
- Ticul que compone los partidos de Ticul, Tekak, Peto y Acanceh.

I.3.2. Juntas de Conciliación

Sección 2a.

Artículo 27.- En cada distrito industrial habrá una "Junta de Conciliación", cuyo objeto es normar las relaciones entre patronos y obreros, arreglándose diferencias y vigilando el cumplimiento de las leyes del trabajo con la forma que le confiere esta ley.

Artículo 28.- Las "Juntas de Conciliación" estarán formadas por el distrito de Mérida por cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes, dos propietarios y dos suplentes serán elegidos por los trabajadores y dos propietarios y dos suplentes por los patronos.

Artículo 29.- En los otros "distritos industriales" las "Juntas" estarán formadas por un representante de cada parte y sus suplentes.

La falla de esa elección no impedirá que las Juntas se integren, supliéndose la elección por nombramiento del Ejecutivo del Estado.

Los miembros de las "Juntas de Conciliación" se renovarán cada año verificándose las elecciones en el mes de diciembre y tomando posesión el primero de enero.

Artículo 30.- El reglamento interior de las "Juntas de Conciliación" establecerá los detalles de las reuniones de las Juntas y sus formas de trabajo, las obligaciones y facultades de los inspectores y empleados dependientes de estas Juntas, así como la forma de elección.

Los miembros de las "Juntas de Conciliación" recibirán un sueldo que será fijado y pagado por el Estado.

Artículo 31.- Las "Juntas de Conciliación" tendrán, además, un Secretario encargado del Registro y un escribiente que les ayuden en sus trabajos de oficina.

Dependiente de cada "Junta de Conciliación" existirá un Cuerpo de Inspectores a fin de fijar el cumplimiento de las leyes de trabajo y de los convenios tomados. Estos inspectores deberán informar a estas Juntas, en el caso de cualquier disputa y normalmente producirán informes sobre la situación de la industria y de los trabajadores en general. Serán además el conducto para recibir demandas y toda clase de quejas de los obreros y patronos, y ellos mismos harán saber a los demandados y demandantes, los acuerdos de la Junta.

Artículo 32.- La Junta tiene facultad para nombrar a los inspectores en sus Distritos.

Artículo 33.- Se establecerán desde ahora dos inspectores en

Mérida y uno en los otros Distritos Industriales. Después se nombrarán los que se crean necesarios para hacer el servicio conforme lo indique la práctica. Estos inspectores deberán ilustrar constantemente a los trabajadores respecto al espíritu de esta ley, explicando el significado de los convenios y propagando constantemente la conveniencia de que todos los trabajadores estén ligados por convenio escrito con sus patronos.

Artículo 34.- Las "uniones" y "federaciones industriales" ya sean de patronos o de obreros, tiene derecho a entablar una demanda, ya sea pidiendo un nuevo "convenio industrial" terminado el plazo del anterior, o denunciando una violación cometida por cualquiera de las partes. Los inspectores tiene obligación de denunciar cualquier violación a las Leyes o convenios industriales.

Las demandas se presentarán ante las "Juntas de Conciliación" en el caso de que el convenio pedido o la violación, sean exclusivos de un "Distrito Industrial". Cuando el conflicto afecte a los demás distritos industriales, entonces la promoción se hará directamente ante el "Tribunal de Arbitraje" que para este efecto funcionará como "Junta de Conciliación"; sin perjuicio de ejercer después sus funciones propias si no hubiere conciliación amigable.

Artículo 35.- Cuando se presente una denuncia indicada por el reglamento, sobre un nuevo convenio o violación, el quejoso, al hacer la demanda, nombrará delegados en un número no mayor de

tres; el inspector o el secretario que reciba la demanda, citará a la otra parte, notificándole que debe nombrar igual número de delegados para que, constituida de este modo la Junta de Conciliación, que deberá reunirse en un plazo no mayor de cinco días a partir del día que se presente 'la queja, comience a funcionar para hacer la investigación más completa del asunto en cuestión.

Artículo 36.- Los delegados nombrados ante la "Junta de Conciliación", deberán ser personas ocupadas en la misma industria a que se refiere el conflicto, excepto en los casos especiales en que la Junta permita que sea de otra manera.

Artículo 37.- Tanto las uniones o federaciones de patronos como las de obreros, pueden revocar en cualquier momento la designación del delegado ante las "Juntas de Conciliación" y "Tribunal de Arbitraje", sustituyéndolo con otro que más les convenga.

Artículo 38.- Constituida la Junta con los delegados conforme lo marca el artículo 35 procederá dentro de un plazo que no exceda de quince días a hacer las investigaciones necesarias y verificar las juntas de avenencia.

Artículo 39.- Si no se llega a ningún acuerdo se remitirá el expediente al expirar el plazo de quince días fijados al "Tribunal de Arbitraje" en donde tendrán personalidad los mismos

delegados ante la "Junta de Conciliación".

Artículo 40.- Es el deber de La Junta durante el "período de Conciliación", esforzarse para hacer llegar a las partes a un acuerdo, ya sea provisional como experimentación o definitivo con la forma de convenio industrial.

Artículo 41.- Si La Junta de Conciliación conviene en recomendar una fórmula provisional de avenio, ésta deberá cumplirse por ambas partes durante un mes con todas las condiciones de un convenio industrial a fin de investigar en la práctica cuál será su resultado; pero ambas partes tienen derecho de manifestar su inconformidad durante dicho mes; o si ninguna de las partes se opone a la misma forma, dentro de este tiempo, se hace automáticamente obligatorio de igual manera que un convenio industrial. En caso de inconformidad de alguna de las partes, se seguirá el procedimiento ordinario.

Artículo 42.- Cualquier patrono puede ser llamado a comparecer ante las "Juntas de Conciliación" o ante el "Tribunal de Arbitraje", por una "unión" o "federación de obreros" registrados, pero los obreros sólo pueden ser citados ante las Juntas, por los patronos, cuando se hayan registrado voluntariamente, según la ley, formando una "unión industrial de trabajadores".

I.3.3. Tribunal de Arbitraje.

Sección 3a.

Artículo 43.- En la capital del Estado funcionará un "Tribunal de Arbitraje" con la forma y poder que le asigna la ley.

Artículo 44.- El "Tribunal de Arbitraje" tiene poder para decidir sin apelación en los asuntos que le sean presentados, excepto en el caso que tenga ir mas allá de lo prescrito en la ley.

Artículo 45.- El "Tribunal de Arbitraje" estará formado por tres miembros:.

I. Un representante de los trabajadores, electo por las "uniones" de trabajadores del Estado.

II. Un representante de los patronos electo por todas las "uniones" y patronos del Estado.

III. Un Juez Presidente que será nombrado por las "Juntas de Conciliación" que se reunirán en Mérida una vez al año en la última decena del mes de diciembre. Si en dicha reunión no se llega a un acuerdo sobre este nombramiento el Ejecutivo del Estado lo designará.

Artículo 46.- Los miembros del "Tribunal de Arbitraje" duran en su cargo un año y no podrán ser reelectos para el año inmediato a su funcionamiento.

Artículo 47.- Los delegados nombrados por las uniones industriales en cada conflicto ante la "Junta de Conciliación" tendrán personalidad también ante el "Tribunal de Arbitraje" cuando el conflicto pase a este Tribunal.

Estos delegados están obligados a informar al Tribunal sobre todo aquello que interese conocer para la solución del conflicto. Tendrán derecho a producir las pruebas que les convengan y de asistir a todas las diligencias y debates pudiendo tomar parte en éstos, así como de presenciar la votación de los miembros del Tribunal que en todo caso será de viva voz.

Artículo 48.- El "Tribunal de Arbitraje", para conocer de las discordias que se le presenten, poseerá las más amplias facultades podrá oír testigos y obligarlos a declarar bajo pena de multa, podrá entrar libremente en todo los establecimientos, fábricas, barcos y demás lugares en donde se ejerza una industria, se ejecuta algún trabajo o se haya hecho algo que haya motivado una demanda ante la "Junta de Conciliación" o el "Tribunal de Arbitraje". Puede también hacer que se le pongan de manifiesto los libros, documentos, papeles y escritos relativos al asunto que las partes puedan retener o de que puedan poseer testimonios.

Artículo 49.- Los fallos del Tribunal serán por mayoría de votos y en ellos se hará notar a qué industria o cuáles industrias similares son aplicables a un solo "distrito industrial" o a todo el Estado.

Artículo 50.- El tiempo que transcurra desde que el "Tribunal de Arbitraje" reciba la demanda pasada por las "Juntas de Conciliación", hasta el fallo final, no debe en ningún caso ser mayor de treinta días.

Artículo 51.- Para computar los términos que fija el presente capítulo no se incluirá los domingos y días de fiesta nacionales.

Artículo 52.- Si durante la sesiones que el "Tribunal de Arbitraje" los delegados manifestaren haber llegado a un arreglo de solucionar el conflicto, el Tribunal dará por terminado el procedimiento dando al acuerdo celebrado fuerza de convenio industrial.

Artículo 53.- Los fallos del "Tribunal de Arbitraje" dictados con fuerza de convenio industrial son aplicables y obligatorios también para los patronos y para las "uniones industriales" que comiencen sus trabajos o que se organicen estando un fallo en vigor, exceptuando los casos en que los fallos hayan sido limitados expresamente a un "distrito industrial" distinto de aquel en que funcionen los nuevos patronos y "uniones industriales"

I.3.4. Huelgas

Capítulo IX

Artículo 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquier otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior.

Artículo 121.- El que para formar, mantener o impedir las coligaciones y las huelgas emplease violencia o amenazas, será castigado además de la multa que puede imponerle el "Tribunal de Arbitraje" con arresto que le podrán imponer las autoridades políticas.

Artículo 122.- Cada trabajador que sea partícipe de una huelga, y

que esté comprendido en un "convenio industrial", será penado con multa que no exceda de \$50.00.

Artículo 123.- Cada fabricante participe de un paro de patronos, comprendido en un "convenio industrial" será penado con multa que no exceda de \$500.00.

Artículo 124.- El que instigue, ayude o apoye de cualquier modo un paro ilegal o su continuación:

Si es obrero, será penado con multa de \$50.00.

Si es una unión o federación de obreros será penada con multa de \$200.00 a \$1,000.00.

Si es patrono o cualquier otra persona no obrera sera penada con multa de \$200.00 a \$1,000.00.

Se considera como ayuda o apoyo un regalo en dinero o cualquier objeto valioso dado en beneficio de un grupo o unión comprendida en un paro.

Artículo 125.- Los patronos penados con multas impuestas por el "Tribunal de Arbitraje", deberán hacerla efectiva desde luego, y cuando los obreros sean multados tendrán opción de pagar al contado con un descuento de 10 por ciento.

Artículo 126.- Cuando los obreros que no formen una "unión industrial" estén en disputa con sus patronos, las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo dependiente de la

Secretaría de Gobierno.

Artículo 127.- Ante el Departamento se reunirán los delegados de las dos partes en un número no mayor de tres por cada parte, los cuales asesorarán a los empleados nombrados por el Departamento para la investigación del caso. "La Junta de Trabajo" así formada, tendrá funciones análogas a las de las "Juntas de Conciliación" con los mismos plazos para la formación y para las investigaciones.

Artículo 128.- Si en la "Junta de Trabajo" no se llegare a un arreglo entre obreros y patronos, se tomará una votación secreta entre todos los trabajadores afectados para saber si deben ir a la huelga; la votación será tomada por la "Junta de Conciliación" que tenga jurisdicción en el lugar del conflicto.

El resultado de esa votación se notificará públicamente, en el plazo de siete días después de publicado el resultado, los obreros pueden ir a la huelga cuando el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70 por ciento de los votos.

Artículo 129.- Cuando ante la "Junta de Trabajo" formada en el Departamento del Trabajo se llegue a un arreglo satisfactorio para ambas partes, éste podrá registrarse en forma de "convenio industrial", siempre que los trabajadores afectados formen una "unión" y la registren.

TRANSITORIOS

Primero. Se deroga el Decreto número 59 expedido por este Gobierno con fecha catorce de mayo del año en curso creando el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje.

Segundo. Tan luego como se expida el Reglamento de esta Ley el Ejecutivo del Estado convocará para las primeras elecciones de los miembros de las Juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje; para cualquiera que sea la fecha en la cual queden constituidas las Juntas y el Tribunal, el primer período de su funcionamiento terminará el día último del mes de diciembre de mil novecientos diez y seis, para que en lo sucesivo, comience el ejercicio anual de esos organismos el día primero de enero de cada año.

Tercero. Publíquese esta Ley por Bando solemne en todo el Estado. Constitución y Reformas.

Mérida, 11 de diciembre de 1915.- El Gobernador y Comandante Militar, S. Alvarado.

El Secretario General Interino, Rafael Aguirre C.

Como podemos observar, esta primera Ley Laboral, expedida en el Estado de Yucatán tuvo una gran visión de los problemas que se podían presentar entre los trabajadores y los patrones, así como un gran criterio jurídico para resolverlos.

En mi opinion, fue el origen de una revolución intelectual y jurídica en materia de trabajo, y que hasta la fecha ha continuado con estos cambios y la preocupación de resolver los conflictos laborales de la mejor manera posible para ambas partes.

Por otro lado, el General Cándido Aguilar, Gobernador y Comandante Militar del Estado Libre y Soberano de Veracruz Llave, en base a la serie de quejas por parte de patronos y obreros por decreto del 19 de octubre de 1914 dispuso lo siguiente:

"Artículo 12.- Las respectivas Juntas de Administración Civil oírán las quejas de patronos y trabajadores y dirimirán, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en caso necesario al correspondiente Inspector del Gobierno.

Artículo 13.- Las propias Juntas fijarán por medio de Bando de Policía y buen Gobierno las horas de apertura y cierre de toda clase de expendios y bebidas alcohólicas, como cantinas, pulquerías, restaurantes, cafés, etc".(5)

Por otra parte, el Gobernador del Estado de Jalisco, Don Manuel Aguirre Berlanga, con el objeto de resolver los conflictos laborales creó las Juntas Municipales por medio de decreto de 28 de diciembre de 1915, en los términos previstos en

(5) Colección de leyes y Decretos expedidos por el Gobierno Constitucionalista del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave, 1914-1915, Veracruz, pp.22 y ss.

Los preceptos siguientes, y que se transcriben a la letra por la importancia e influencia tan grande que tuvo dicho decreto en nuestro derecho laboral:

"Artículo 16.- Se crean en el Estado Juntas Municipales Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género, cuyos deberes, atribuciones y forma de constituirse y actuar, son los siguientes:

I. El día treinta y uno de diciembre de cada año, se reunirán, citados por los Presidentes Municipales respectivos, en las cabeceras de los Municipios correspondientes, un propietario y un obrero, electo éste previamente por sus compañeros de trabajo, por cada una de las negociaciones ubicadas en la Municipalidad de que se trate.

II. Constituida así en cada Municipalidad esa Asamblea que sólo tendrá carácter de electoral y que estará presidida por el Presidente Municipal que corresponda, quien tendrá voz pero no voto sino en caso de empate, valiendo dicho voto sólo una unidad, se procederá a la elección de tres propietarios agrícolas y de tres obreros también agrícolas, que constituirán, en unión del Presidente del Ayuntamiento que corresponda, la Junta Municipal Agrícola de que habla la parte inicial del presente artículo; designados éstos, se elegirá en la misma forma, igual número de propietarios y obreros que tendrán, respectivamente, el carácter de suplentes de los anteriores. Si en la Municipalidad de que se

trate existieren negociaciones mineras o industriales de otro género, o ambas, se harán las respectivas elecciones entre obreros y propietarios de dichas negociaciones para la formación de las otras dos Juntas Municipales que crea la presente ley. Hechas las Elecciones antedichas, entrarán en función las Juntas, el primero de enero siguiente.

III. Los propietarios que por motivo de fuerza mayor no puedan concurrir a las elecciones mencionadas en la cláusula anterior, deberán nombrar representantes, quienes acreditarán su personalidad ante el Presidente Municipal, con simple cartamandato, teniendo dichos representantes los mismos derechos y obligaciones que sus poderdantes.

IV. Hechas las citaciones prevenidas en la cláusula primera de este artículo, si no concurriere una mayoría a la asamblea electoral, se supondrá al día siguiente, citados los interesados, celebrándose entonces las elecciones cualquiera que sea el número de los asistentes. Los que no asistan ni sean representados en dichas elecciones, no pondrán alegar inconformidad alguna contra lo actuado en ellas.

V. Los cargos de miembros de las Juntas Municipales, no son renunciables sino por causas graves calificadas como tales por el Presidente Municipal respectivo.

VI. Las Juntas Municipales, que tendrán su asiento en las

Cabeceras de sus respectivas Municipalidades y que estarán integradas como se ha indicado anteriormente, funcionarán durante un período de doce meses que terminará el treinta y uno de diciembre de cada año.

VII. Las Juntas Municipales resolverán por mayoría de votos, o por unanimidad en su caso, todos los asuntos de su competencia, siendo sus resoluciones irrecurribles. Los Presidentes natos de las Juntas de sus respectivas jurisdicciones, tendrán voz pero no voto sino en caso de empate; dicho voto valdrá sólo una unidad y será decisivo.

VIII. No se podrá constituir en sesión una Junta Municipal, sin la asistencia de la mayoría de sus miembros.

IX. Los suplentes no sólo están obligados a concurrir a las sesiones de la Junta a que pertenezcan, en caso de faltas temporales o absolutas de aquellos a quienes corresponda suplir, sino que cuando en dichas sesiones se trate un asunto en cuya resolución esté interesado alguno de éstos, o sus respectivas negociaciones, deberán, previa citación obligatoria del Presidente, concurrir a las sesiones en que dicho asunto se ventile, supliendo al, o a los interesados que se mencionan, pues estos por ningún motivo, bajo pena de nulidad, podrán tomar parte en la deliberación ni en la resolución de los asuntos que personal o comercialmente les atañan.

X. Todas las cuestiones suscitadas ante las Juntas, se estudiarán y resolverán en una sola Audiencia en que se oirá a los interesados y se tendrá en cuenta todas las pruebas que presenten, salvo el caso en que sea necesaria la práctica de alguna inspección, la cuál se hará en un término no mayor de tres días, después de que la diligencia se practique, se levantará acta circunstanciada de lo practicado, se comunicará la resolución a los interesados, y el Presidente Municipal tomará debida nota de ella para su cumplimiento, en la inteligencia de que toda resolución será irrevocable y por ende no cabrá contra ella ningún recurso. Los miembros de las Juntas resolverán siempre con arreglo a los preceptos de esta ley y a su conciencia y buena fe.

XI. Las Juntas Municipales Agrícolas celebrarán, cuando menos, una sesión cada semana; y las Mineras e Industriales de otro género, sólo en caso de que haya algún asunto que tratar, para lo cual convocará oportunamente el Presidente Municipal por sí, a moción de otro de los miembros de la junta o de algún interesado. Todas las sesiones serán publicadas y deberán ser anunciadas con la debida anticipación.

XII: En cada Municipalidad habrá un secretario que fungirá como tal en las Juntas que corresponda al Municipio, será nombrado por el Presidente respectivo y gozará del sueldo que las Juntas le asignen.

XIII. Los Presidentes Municipales podrán imponer una multa de cinco a cincuenta pesos, o arresto de uno a diez días, a los miembros de las Juntas que sin causas justificadas, dejen de concurrir al desempeño de sus cargos.

XIV. Los Presidentes Municipales tienen facultades para convocar a un propietario y a un obrero, por cada una de las negociaciones ubicadas en la Municipalidad, cuando se presenten cuestiones graves que afecten los intereses mineros, agrícolas o industriales de otro género, del Municipio, y todos los citados tratarán de resolver dichas cuestiones, teniendo la obligación de concurrir bajo la misma pena que a los miembros de las Juntas impone la cláusula anterior.

XV. Los gastos que causen la instalación y funcionamiento de las Juntas, serán a cargo de los propietarios, quienes contribuirán mensualmente con la cuota que fije el Presidente Municipal.

XVI. En general las Juntas Municipales velarán, en sus respectivos ramos y Municipalidades, por el cumplimiento de todo lo preceptuado en la presente ley y dirimirán todas las contiendas que con motivo de ella se susciten, para lo cual tendrán el carácter de únicas autoridades competentes para los efectos indicados, a excepción de la interpretación de esta ley, la cual sólo compete al Ejecutivo del Estado.

XVII. Los Presidentes Municipales presentarán toda clase de ayuda

y protección a las Juntas y ejecutarán las resoluciones que éstas pronuncien, dándoles cuenta con el resultado obtenido.

Artículo 17. Todo obrero está obligado a depositar en un fondo de reserva que ha de constituirse en cada negociación minera, agrícola o industrial de otro género, cuando menos el cinco por ciento de lo que reciba semanalmente por salario.

Con este fondo de reserva se establecerá un servicio de protección mutualista entre los obreros, que será reglamentado en cada Municipalidad, por la Junta correspondiente. Los obreros elegirán personas de su confianza, que con el carácter de tesoreros reciban las cuotas que formarán el fondo de reserva, directamente de manos del propietario a cuenta del jornal, y las conserven y distribuyan como lo determinen los Reglamentos expedidos por las Juntas.

Artículo 18.- Se derogan todas las Leyes Civiles o de Procedimientos, así como los Reglamentos que se opongan a la presente.

Artículo 19.- Los beneficios de esta Ley no son renunciables, y por tanto será nulo de pleno derecho, cualquier pacto en contrario.

Artículo 20.- Para los efectos de esta Ley, debe entenderse por salario en favor del obrero, la retribución diaria que

corresponde a la cantidad de trabajo desarrollado en labores agrícolas; comprendiéndose por día de trabajo el lapso de tiempo señalado en el artículo 6o.

De Las Penas y Su Aplicación.

Artículo 21.- Los infractores de la presente ley, serán castigados con multa de uno a quinientos pesos, o en su defecto con arresto de ocho días a dos meses, según la gravedad de la infracción y a juicio Municipal respectivamente.

Artículo 22.- Las multas de que se habla, serán impuestas por la Junta Municipal a quien toque conocer del asunto, e ingresarán a la Tesorería respectiva, la cual las repartirá, discrecionalmente entre las sociedades mutualistas que se organicen conforme al artículo 17 de esta ley, en la Municipalidad correspondiente.

Artículo 23.- Se concede acción pública para denunciar a los infractores de la presente ley.

TRANSITORIOS

Artículo 1o.- Esta ley comenzará a surtir sus efectos el día 1o de enero de 1916, y no abarcará sino los actos y contratos que se verifiquen o celebren a partir de esa fecha". (6)

(6) Diario Oficial del Estado de Jalisco, Decreto No. 96 de 28 de diciembre de 1915.

Una vez vencidos los Villistas y los Zapatistas por Venustiano Carranza, se convocó en la Ciudad de Querétaro, a la gran Asamblea Legislativa de la Revolución, con el objeto de realizar una nueva constitución con base en los principios sociales de la Revolución.

El Congreso Constituyente inició sus labores el 19 de diciembre de 1916 y concluyó el 31 de enero de 1917; promulgando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el 5 de febrero de 1917 y entrando en vigor el 19 de mayo del mismo año.

Las normas procesales del Artículo 123 son originales, pues no tienen antecedentes en preceptos del Derecho Procesal Civil, ni en ningún otro Derecho Procesal, según se desprende de cuanto se dijo en el Congreso y de la nitidez de sus mismos textos.

"Puede decirse que el verdadero Derecho Procesal del Trabajo nació en México, y para el mundo con el mencionado Artículo 123 que esparció su luz social en todos los continentes." (7)

Así como el Estado de Yucatán promulgó su ley laboral, también lo hizo el Estado de Veracruz, con la misma finalidad, y

(7) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho Procesal del Trabajo; p.20.

sobre todo con el mismo criterio jurídico, que era necesario en aquella época y que nos ha sido de tanta utilidad en la actualidad toda vez que fue de esas ideas de donde viene nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Debemos estar orgullosos de que en nuestro país haya sido el nacimiento de tan importante legislación, pero desafortunadamente, también ha sido en nuestro país en donde se ha aplicado mal esta ley (en el aspecto práctico), toda vez que el espíritu de equidad ha ido desapareciendo, trayendo como consecuencia una desigualdad indebida.

CAPITULO II

ESTUDIO SOBRE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, JURISDICCION, Y COMPETENCIA.

II.1. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como se mencionó en el capítulo anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje que ahora conocemos, fueron nombradas de distintas formas: Carranza, en 1915, las denominó Juntas de Avenencia; y en el Estado de Yucatán fueron denominadas Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje.

En la actualidad, son conocidas como Juntas de Conciliación y Arbitraje, como lo determinó el constituyente en el Artículo 123, fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El hecho de que se le haya denominado Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene su razón de ser, toda vez que:

-Junta: (reunión) ya que se trata de un órgano colegiado en el cual deben estar reunidos: Representantes de los Trabajadores, Representantes del Capital o de los Patrones y Representantes del Gobierno.

-De Conciliación y Arbitraje, toda vez que la ley ha determinado que el proceso laboral encuadre estos dos periodos.

La Conciliación tiene por objeto evitar que las partes lleguen al juicio, y de esta forma prescindir que éstas sean objeto del Arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, habiendo sido escuchadas previamente las mismas.

Es indispensable que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de sus funcionarios, agoten la etapa de Conciliación, exhortándolas a que lleguen a un arreglo conciliatorio.

En el caso de que ni con la intervención de la Junta se pudiera llegar a la conciliación, deberá cerrarse esta etapa y abrirse inmediatamente la segunda etapa, denominada Demanda y Excepciones; lo que significa que las partes, a partir de este momento, se someten al Arbitraje laboral; lo que supone un juicio; es decir, que se estará sujeto a la facultad del órgano jurisdiccional para conocer y decidir una controversia a través de una resolución de fondo dictada por dicho órgano, a la cual se le ha denominado Laudo.

El Doctor Mario de la Cueva (8) ha señalado que "las

(8) DE LA CUEVA, Mario., Derecho Mexicano del Trabajo, México, Porrúa, 1970, T.II, p.903.

Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen por objeto el conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, puesto que están constitucionalmente capacitados para ello". No pueden compararse con las instituciones extranjeras debido a su complejidad; puesto que las diversas funciones que cumplen las juntas en México son desempeñadas en el extranjero por diversos organismos, de ahí que nuestras juntas tienen la originalidad de haber reunido en un solo organismo funciones disímiles.

En la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades tripartitas toda vez que están integradas por igual número de representantes de trabajadores y de patrones, así como un representante del gobierno que bien puede considerarse como el Poder Ejecutivo, ya que es éste quien lo designa, razón por la cual están íntimamente ligadas al Poder Ejecutivo, sin que dependan, por ello, jerárquicamente de él y están obligadas a seguir las normas del proceso laboral.

Se puede decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no encuadran en ninguno de los tres poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo ni Judicial). En principio son una representación directa de las clases sociales, que responden mejor a la idea de la democracia, de ahí que la conciliación tenga el carácter de obligatoria tanto en los conflictos individuales como en los colectivos.

Hay que tener en cuenta que la representación del Estado es necesaria porque en la mayoría de los casos no llegan a un acuerdo los patrones y los trabajadores, por lo que es imposible que una junta pueda funcionar sin representación del gobierno. Tomando en cuenta el precepto que señala "nadie puede hacerse justicia por su propia mano", no puede olvidarse que la función estatal de administrar justicia está reservada únicamente al Estado, y en materia laboral esa función se realiza en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la necesaria presencia del representante del gobierno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al tener una finalidad propia que se deriva de la naturaleza del Derecho del Trabajo, observamos que no son un órgano de actuación del poder ejecutivo, ni sirven para realizar los propósitos de la administración.

Entre la legislación nacional encontramos disposiciones que confirman estos puntos de vista. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo subordina la actividad de las juntas a los ejecutivos locales o federales (Presidentes). La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal las subordina a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, se puede manifestar la independencia de las Juntas, misma que es reconocida por el Poder Ejecutivo.

Se afirma también que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad. Es preciso mencionar el significado de Tribunal: "Es el conjunto de jueces a quienes corresponde fallar los negocios judiciales o el lugar donde se reúnen los mismos jueces con el objeto de decidir los pleitos". (9) Se trata de un término relativo a la función jurisdiccional y al poder judicial. En este caso, las juntas realizan una función plenamente jurisdiccional al dirimir las controversias que se suscitan entre trabajadores y patrones.

Son tribunales de equidad: para el correcto funcionamiento de estos tribunales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran de representantes de patrones y de trabajadores, ya que son quienes conocen mejor los problemas entre capital y trabajo. Los representantes del capital y trabajo tienen la obligación de llevar al procedimiento su conocimiento de la realidad de la empresa y de la industria. No se requiere que reúnan los requisitos de profesionalidad establecidos en la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 630, en relación con el 629 de la misma, no así tratándose del representante del Gobierno. Lo anterior se debe a que la función de los representantes del capital y del trabajo tiene como naturaleza la atención a diversas cuestiones, de ahí que los sectores interesados por ramas industriales son los que deben ponderar las cualidades y conocimientos que se requieran en cada una de las ramas y de las actividades que han de estar (9) Ibidem, p. 925.

representadas en la Junta que corresponda, dado que son elegidos en convenciones que se celebran conforme a los lineamientos señalados por la propia ley, fungiendo seis años en el cargo, pudiendo ser ratificados. El término antes mencionado, según la Exposición de Motivos de la Ley, da como resultado una mayor experiencia y conocimiento respecto de los problemas laborales que en las juntas se debaten, de acuerdo a la rama o actividad de que se trate.

Aristóteles define la palabra equidad como "la justicia del caso concreto, la corrección de la ley en lo que carezca debido a su universalidad". (10) En este sentido, la justicia obrera debe ser para cada negocio. Las juntas son, o deben ser, tribunales de equidad que buscan la justicia del caso concreto, más que la interpretación abstracta de la misma ley.

El resultado de esta idea se refleja en el procedimiento y en los laudos de las juntas; ya que en la elaboración del laudo intervienen representantes de los mismos interesados, quienes gozan de gran libertad en el desarrollo del proceso y pueden interrogar a las partes y a los testigos, carear a unas y a otros y sugerir lo que convenga para el descubrimiento de la verdad. En este orden de ideas la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 841:

(10) Ibidem, p. 927.

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

Al vivir todos nosotros bajo la forma de Estado Federal, se determinó, en 1929, que la legislación en materia de trabajo fuese igualmente federal, razón por la cual debe de ser aplicada en todo el territorio nacional por los Tribunales Laborales.

El Congreso de la Unión es el único facultado constitucionalmente, para legislar en esa materia. Lo anterior únicamente se refiere al aspecto legislativo, puesto que en lo relativo a la administración de justicia en materia laboral, sí existe la diferencia entre ramo local y ramo federal.

La Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional establece:

"La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a....." (enlistándose enseguida las ramas

industriales que competen al ramo federal, la cual analizaremos más adelante).

Por la forma en que se encuentran redactados los preceptos antes señalados, y que veremos más adelante, podría entenderse que el ámbito de competencia de las autoridades federales en materia de trabajo es más reducido que el ámbito de competencia de las autoridades locales; sin embargo, la lista de ramas industriales que contienen la fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional y el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, se han extendido tanto que la competencia federal es más importante y extensa que la local, aún cuando todo lo que no se encuentra dentro de dicha lista se entiende de competencia local.

Lo anterior se aplica a todos los Estados de la República Mexicana, incluyendo al Distrito Federal, habiendo por ello autoridades locales y federales en la Ciudad de México que conocen de asuntos locales y federales, respectivamente.

Con base a lo anterior, se crean la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en Pleno o en Juntas Especiales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social está autorizada para establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de residencia y su competencia territorial. Esto significa que puede haber varias Juntas Especiales en el interior

de la República en diversos lugares.

Habiendo la posibilidad de que las Juntas Especiales sostengan criterios distintos para la interpretación de la Ley, se establece un procedimiento para uniformar el criterio: se reúne el pleno de la Junta, que deberá tener cuando menos las dos terceras partes del total de sus miembros, integrándose por la totalidad de los representantes de trabajadores y de patrones de las Juntas Especiales, por el Presidente de cada una de las Juntas Especiales y por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; así como por los representantes de trabajadores y de patrones de la misma. La resolución o criterio del pleno, deberá ser aprobada por el 51% del total de los miembros que lo integran. El criterio será publicado en un boletín que la misma Junta edita cada tres meses.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje están integradas y funcionan de igual forma que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario de Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Se permite, por otra parte, el establecimiento de dos o más Juntas en cada Entidad Federativa, debiendo el Gobernador

fijar el lugar de residencia y su competencia territorial.

En razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cabe hacer la aclaración de que en lo relativo al titular de la Junta y a los Presidentes de las Juntas Especiales, al integrar el Tribunal con los representantes de los trabajadores y de los patrones, aquéllos representan al Gobierno y son propiamente los jueces de derecho, frente a los últimos que son jueces de hecho y que por tal motivo no forman parte del personal jurídico de las Juntas.

Por último, es importante mencionar que existen Juntas Locales y Federales de Conciliación, mismas que se encuentran integradas por un Presidente, por un Representante de los Trabajadores y por un Representante de los Patrones. En estas Juntas, sólo se pueden conocer conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, como Juntas de Conciliación y Arbitraje. Generalmente actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, de tal forma que estas Juntas sirven tan sólo para agotar la instancia conciliatoria en forma discrecional. Funcionan únicamente en los lugares en que no esté instalada una Junta de Conciliación y Arbitraje, pudiendo ser de

dos clases: Permanentes o Accidentales, con base al volumen de conflictos de trabajo en una demarcación territorial, es decir, si dicho volumen no amerita el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una Accidental.

Las Juntas de Conciliación están facultadas para recibir demandas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada, si la hubiere, y si no, a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda de acuerdo a la competencia por materia.

Asimismo, están facultadas para recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones estimen pertinentes rendir ante ellos, en relación a las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; el término de recepción de pruebas no podrá exceder de diez días, y terminada la recepción de pruebas o transcurrido el término antes señalado, la Junta de Conciliación remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

II.2. Jurisdicción.

II.2.1.- Definición:

Para comenzar, diremos que la jurisdicción es una función pública que por mandato de Ley se encomienda a los órganos del Estado y en forma excepcional a instituciones ajenas al mismo, como lo es la Iglesia. "En otras ocasiones, tal como lo indica el Maestro Chisvenda (11), esta función puede ser otorgada a una actividad privada", aunque este punto de vista es en cierta forma peligroso en cuanto a su aceptación sin reservas.

Se le puede definir a la jurisdicción como "la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto".(12)

Por su parte, el Maestro Becerra Bautista señala que "es el poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio". (13)

En otras palabras: jurisdicción es "la facultad propia del Estado, atenta a su soberanía, para resolver, por conducto de sus órganos idóneos, las controversias que sobre derecho surjan

(11) Citado por DELGADO MOYA, Rubén., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Divulgación, 1964, p.22

(12) Ibidem, p.22

(13) BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México, 10a. ed., México Porrúa, 1982.

dentro de su territorio".(14)

Frecuentemente se confunde el fin de la actividad jurisdiccional con las consecuencias que tiene su ejercicio y que se traduce en la tutela de los intereses legítimamente protegidos.

Goldschmidt señala (15) "La jurisdicción constituye al mismo tiempo una facultad y un deber del juez, como consecuencia del monopolio de la administración de justicia por parte del Estado, encaminados a la resolución de la Ley efectuada por el órgano jurisdiccional como tercero imparcial y, eventualmente, el cumplimiento de las decisiones recaídas. Por tanto, el ejercicio de la jurisdicción se traduce en dos actividades: Declaración (jurisdicción en sentido estricto), y Ejecución (puede o no darse y es complementaria o eventual)".

Dicho lo anterior, se puede determinar que la jurisdicción es una facultad propia del Estado ya que corresponde exclusivamente a éste, además de la creación de las normas de derecho que lo rigen, garantizar la satisfacción de los intereses tutelados por el propio derecho cuando, por cualquier motivo, no se realiza la norma jurídica que los protege. La jurisdicción se ve complementada por el imperium, que es la facultad de mandar e

(14) OLIVERA RODRIGUEZ, Carmen., La Jurisdicción y la Competencia, México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje., Tomario de Derecho Procesal del Trabajo., 1985, p.53

(15) Citado por DELGADO MOYA, Rubén, ob. cit. p.22.

inclusive de usar la coacción y la coerción para hacer cumplir las normas dictadas por el Estado, pues sin esta facultad no podría ejercerse la jurisdicción.

Ahora bien, corresponde primariamente la función jurisdiccional del Estado al Poder Judicial y en nuestro régimen jurídico, por extensión, al Poder Ejecutivo del que dependen los Tribunales Laborales.

Se hace la aclaración de que en nuestro territorio nacional existen tanto la jurisdicción local como la jurisdicción federal, y esto se debe a que el Estado Mexicano está integrado por Estados Soberanos ligados por un pacto federal, de donde se deduce que cada estado cuenta con plena jurisdicción sobre su territorio, coexistiendo al mismo tiempo las jurisdicciones que únicamente corresponden a la Federación.

II.2.2. Clasificación.

Tradicionalmente la jurisdicción ha sido clasificada en dos ramas: Civil y Penal (o Criminal). Dentro de la primera se ubica la Jurisdicción del Trabajo, con base a que dentro de la jurisdicción civil se admiten dos tipos de jurisdicción:

-Jurisdicción voluntaria, es en la que la intervención judicial no supone oposición de intereses, y

-Jurisdicción contenciosa es aquella en la que se actúa para resolver una divergencia de carácter jurídico.

En algunos sistemas la jurisdicción puede ser, con base a su origen, retenida o delegada; es el caso de la monarquía absoluta en la que el jefe del Estado no sólo es el origen de la jurisdicción, sino que también puede ejercerla personalmente mediante retención, o bien conferir su ejercicio por delegación a las personas u organismos que estime conveniente. Actualmente la justicia está administrada por el Estado y en nombre de éste y del Jefe de Estado; pero no se encuentra de ninguna manera administrada en forma personal por éste último, sino a través de órganos específicos, es decir, juzgados o tribunales. Así tenemos que la jurisdicción se ha dividido por razón de su ejercicio en:

a) Propia: Es la conferida por la ley a los jueces y magistrados por razón del cargo que desempeñan.

b) Delegada arbitral: La ejercida por encargo de quien la tiene propia.

c) Forzosa: La que no puede ser prorrogada ni derogada,

y

d) Prorrogada: La atribuida a un juez o tribunal por voluntad de las partes de acuerdo con la Ley, en cuyo caso lo que

se prorroga es más bien la competencia.

Cabe hacer la aclaración de que la Jurisdicción del Trabajo tiene como antecedentes los Consejos de los Hombres Prudentes, denominados originalmente "Conseils D'Prud Hommes", que aparecieron en Francia en 1806; y en 1917 pasaron a la legislación mexicana, a través de la Fracción XX del Artículo 123, y que establece: "Las diferencias y conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".

Fué de esta forma como apareció en México la Jurisdicción del Trabajo, y cuyo inmediato antecedente se encuentra en la Reglamentación del Trabajo del Estado de Yucatán del 14 de mayo de 1915, formado, como se dijo anteriormente, por el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje; y en la Ley del 11 de diciembre de 1915, se establecieron las Juntas de Conciliación para dicho Estado de Yucatán.

II.3. Competencia.

II.3.1. Concepto.

En un sentido jurídico general se alude a una "idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para conocer o

llevar a cabo determinadas funciones o actos jurídicos". (16)

Ahora bien, la doctrina de la ciencia del derecho ha entendido, en forma general, a la competencia como los límites del poder jurisdiccional que se da o se confiere a cada organismo.

El Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, (17) establece que "los límites del poder jurisdiccional son de distinta naturaleza, la cual debe fijarse según los siguientes criterios.

- Criterio Territorial: Es consecuencia de la disposición de los juzgados y tribunales por todo el territorio nacional y del principio que exige la proximidad de los órganos jurisdiccionales,

- Criterio Objetivo: Toma como base el valor de lo litigado o la materia, y

- Criterio Funcional: Responde a que si bien el juez o el tribunal jurisdiccional, objetiva y territorialmente, competente resuelve, generalmente todo el proceso está limitado a una determinada función o grado de jurisdicción, pues este tipo de competencia se encuentra específicamente vinculado a la diversidad de instancias y recursos judiciales, basada en una

(16) Diccionario Jurídico Mexicano, México, Porrúa 1985, T. II.

(17) Citado por DELGADO MOYA, Rubén. ob. cit., p.30

organización jerárquica de los tribunales.

Visto lo anterior, se puede desprender que por competencia se entiende "la capacidad de un tribunal o de un juez para conocer de una controversia legal y decidir válidamente sobre el fondo de la misma" (18)

En tanto que lo jurisdiccional es todo aquello que se refiere a la facultad abstracta del Estado de decir el derecho; competencia es lo relativo a la actividad concreta de los tribunales para aplicar el derecho que define el Estado.

Sabemos que la competencia fija los límites dentro de los cuales el órgano jurisdiccional puede manifestar el derecho. Ahora bien, los elementos que fijan la competencia son cuatro: Materia, Cuantía, Grado y Territorio.

II.3.2. Tipos de Competencia.

La competencia por materia se establece por excepción, es decir, apoyándose en el principio constitucional señalado en el Artículo 124 de nuestra Carta Magna, que dispone:

(18) OLVERA RODRIGUEZ, Carmen., ob. cit. p. 53.

"Las facultades que no esten expresamente concebidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados".

La competencia federal por razón de materia se encuentra establecida en la Fracción XXXII del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política, al igual que en el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo

Artículo 123 Constitucional:.- "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a: (.....)

Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo:.- "La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

I.- Ramas Industriales:

- 1.- Textil;
- 2.- Eléctrica;
- 3.- Cinematográfica;
- 4.- Hulería;
- 5.- Azucarera;
- 6.- Minera;

- 7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;
- 8.- De hidrocarburos;
- 9.- Petroquímica;
- 10.- Cementera;
- 11.- Galera;
- 12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
- 13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- 14.- De celulosa y papel;
- 15.- De aceites y grasas vegetales;
- 16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- 17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- 18.- Ferrocarrilera;
- 19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la

fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas:

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

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

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

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que

hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo".

Es prudente agregar que la competencia por materia en materia laboral se reafirma con la lectura del Artículo 698 de la Ley que a la letra dice:

"Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los Artículos 123, Apartado "A" Fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

Por su parte, el Artículo 699 de la Ley manifiesta expresamente: "Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e

higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a su jurisdicción.

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

Como se puede observar, la propia Ley determina que lo concerniente a capacitación y adiestramiento, así como lo relativo a seguridad e higiene será única y exclusivamente competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

II.3.2.1. Competencia por Territorio.

La competencia por territorio se encuentra establecida en el Artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, expresando:

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

I.- Si se trata de Juntas de Conciliación,

La del lugar de prestación de servicios.

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

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

b) La Junta del lugar de celebración del contrato.

c) La Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción federal la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los términos del Artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento.

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

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

VI.- Cuando el demandado sea un sindicato,

La Junta del domicilio del mismo".

II.3.2.2. Competencia por Cuantía.

La competencia por cuantía formalmente se encuentra establecida en el Artículo 600, Fracción IV de La Ley de La materia, según el cual se faculta a Las Juntas Federales de Conciliación a actuar como de Conciliación y Arbitraje, exclusivamente en aquellos asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. De igual manera sucede con las Juntas Locales de Conciliación.

II.3.2.3. Competencia por Grado.

La competencia por grado no presenta mayor problema, pues son competentes las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer sobre cualquier conflicto laboral. Cabe hacer la aclaración de que los conflictos colectivos únicamente pueden ventilarse ante las Juntas Centrales, sea Federal o Local, de acuerdo a la competencia constitucional (Fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo Constitucional), en tanto que los conflictos de carácter individual son susceptibles de ventilarse ante las Juntas Especiales, Federales o Locales, en base a su competencia por materia y por territorio, fundamentalmente.

Otra manera de clasificar es en prorrogable e

improrrogable. La primera se da cuando la Ley prorroga la competencia de un órgano jurisdiccional determinado, pudiendo los interesados hacer uso de dicha prórroga o bien hacer caso omiso de la misma. La segunda consiste básicamente en que todo acuerdo entre las partes respecto de la prórroga de la competencia es ineficaz, puesto que la autoridad incompetente, de oficio y por mandato de Ley, debe declarar su incompetencia en cualquier estado del proceso, independientemente de que las partes puedan arreglarla en un momento determinado.

En materia laboral las competencias son improrrogables. El Artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo señala que las cuestiones de competencia en materia de trabajo únicamente pueden promoverse por declinatoria, misma que deberá oponerse necesariamente al iniciarse la etapa de Demanda y Excepciones de la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde. Debiendo, la Junta, en ese mismo instante, resolver en base a las pruebas ofrecidas por las partes exclusivamente en relación a la competencia. Ahora bien, existe la posibilidad de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se declaren incompetentes de oficio; en efecto el Artículo 701 de la citada Ley faculta a las Juntas para declararse incompetentes oficiosamente en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente en que se actúe datos que lo justifiquen.

En mi opinión, se trata de una aberración en cuestiones

de competencia dentro de la Ley Laboral; ya que el citado precepto legal faculta a las Juntas a seguir conociendo de un conflicto determinado aún a sabiendas de que son incompetentes para tal efecto, pudiendo excusarse hasta antes de la etapa de desahogo de pruebas. Se trata pues, de un absurdo en virtud de que es tiempo perdido actuar ante una Junta incompetente, y más aún cuando la Junta está conciente de su incompetencia.

Independientemente de lo anterior, en caso de que la Junta se declarara incompetente, con citación de las partes remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél a su vez se declara incompetente, remitirá inmediatamente los autos a la autoridad que deba decidir la competencia, en los términos del Artículo 705 de la Ley, mismo que a continuación se transcribe:

"Las competencias se decidirán:

I.- Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

- a) Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa,
- b) Las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se

trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma, entre si reciprocamente.

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se susciten entre:

- a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federales.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional."

Las resoluciones dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidiendo una competencia solo pueden ser impugnadas por medio del amparo. A este respecto, la Suprema Corte ha declarado que "los laudos de las Juntas que deciden sobre la cuestión de fondo pueden ser impugnados por medio del juicio de amparo, por la parte vencida, fundándose en su inconstitucionalidad por falta de competencia de la autoridad que los haya dictado". (19)

(19) Semanario Judicial de la Federación, T. XXXVIII., p.2908.

Lo anterior significa que habrá de esperar a que la Junta emita el laudo para atacarlo por la vía del amparo directo en virtud de tratarse de un laudo dictado por autoridad incompetente.

Por su parte, el Artículo 706 de la Ley dice que todo lo actuado ante Junta incompetente es nulo, salvo:

- a) El auto admisorio de la demanda.
- b) En materia de huelgas, si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es de su competencia, habrá la declaratoria correspondiente en base al Artículo 928, Fracción V de la misma Ley, y
- c) Que se hubiere celebrado convenio para poner fin al negocio, durante el periodo de conciliación".

De lo anterior se desprende que el efecto de la declaración de incompetencia por parte de una Junta de Conciliación y Arbitraje, es la nulidad de todo lo actuado, con las salvedades anotadas.

No cabe duda de que hay una diversificación de criterios de los Tribunales Locales, aún cuando se ha intentado unificar los criterios de las Juntas por medio de reuniones de los Presidentes de las Juntas Especiales que integran las Juntas Locales y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; sin

embargo los resultados obtenidos no han sido del todo buenos, ya que la unificación de criterios ha sido parcial.

Como solución al problema de diversificación de criterios, el Maestro Nestor de Buen Lozano (20) propone la desaparición de las autoridades locales en materia de trabajo mediante la aplicación de la competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje a todos los conflictos de índole laboral. Esta radical medida lógicamente exigiría la reforma constitucional a la Fracción XX del Apartado "A" del Artículo 123, expresando en ella que el conocimiento de los conflictos laborales corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; con esto la Fracción XXXI del referido precepto constitucional automáticamente desaparecería. Finalmente, la modificación de la Fracción XX antes aludida provocaría la correlativa modificación de ciertos aspectos orgánicos de la Ley Federal del Trabajo. En realidad, pienso que no estamos tan lejos de lo que propone el Maestro, si tomamos muy en cuenta la creciente federalización por la que atraviesa el país actualmente.

II.3.3. Incompetencia Subjetiva.

Puede darse el caso de que un órgano jurisdiccional sea competente para conocer sobre una cuestión determinada, pero quien personalmente vaya a conocer al respecto tenga algún

(20) cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor., La Reforma del Proceso Laboral, México 1983., Porrúa, 2a. ed., p.41.

impedimento legal.

Es precisamente en este punto donde radica la incompetencia subjetiva.

El titular del órgano jurisdiccional que va a conocer de un asunto de su competencia debe proceder con desinterés y serenidad frente a las partes y a la materia propia del proceso. Requisito esencial de la actividad profesional del juzgador es su imparcialidad, de tal forma que su resolución no se encuentre viciada por interés o por pasión. Cuando existe uno de estos vicios se presenta la incompetencia subjetiva, denominada así por afectar a la intimidad del titular del órgano jurisdiccional.

Ante este peligro las partes tenían, hasta 1980, el remedio de la recusación. De acuerdo a los criterios sustentados por nuestro más alto tribunal, la recusación tendía a asegurar la imparcialidad de los jueces (21) Puede afirmarse que la recusación es un derecho de las partes, la excusa, un deber del juez.

La Ley Federal del Trabajo impone a los jueces la obligación de abstenerse del conocimiento de un negocio, cuando concurren en ellos cualquiera de las causas que se consideran como de legítima recusación. Frente a la no abstención en tales casos, las partes, antes de la reforma procesal de 1980, tenían

(21) cfr. Semanario Judicial de la Federación, T. XLI, p.1038.

La posibilidad legal de la recusación para obtener que un juzgador que fuera parcial, se abstuviera de conocer de un negocio determinado. En la Ley vigente no hay recusación estrictamente hablando.

El Artículo 707 señala los impedimentos que tienen los representantes de gobierno, de trabajadores y de patronos ante las Juntas y los Auxiliares, para conocer de un negocio determinado, cuando:

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

dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

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

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

En virtud de que los jueces tiene la obligación de excusarse cuando exista en ellos un impedimento para conocer sobre un asunto determinado, el legislador de 1980 consideró pertinente excluir a la Ley el derecho de las partes a recusar, beneficiando con ello la celebridad del procedimiento; es decir, se está sacrificando el derecho a la recusación por la celebridad del procedimiento. Sin embargo, considero que la recusación se deja entrever en el Artículo 710 en relación con el 709 de la Ley Federal del Trabajo vigente al hablar de denuncia ante el Presidente de la Junta (tratándose del Presidente de una Junta Especial, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones) o ante el Secretario del Trabajo y Previsión Social (tratándose del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) o ante el Gobernador del Estado o el Jefe del departamento del Distrito Federal (tratándose del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje), acompañando las pruebas que justifiquen que el funcionario en cuestión se encuentra legalmente impedido para conocer sobre un asunto determinado. La Ley no habla de

recusación en particular, más las partes pueden hacer saber a la autoridad competente, mediante denuncia, del impedimento o impedimentos que pudiera tener algún miembro de la Junta.

Ya lo dice muy claro el Artículo 708 de la Ley:

"Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los Patrones ante las Juntas, y los Auxiliares no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el Artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta Ley".

Tal vez el legislador de 1980 quiso darle a la recusación un enfoque distinto al no designar con ese nombre al derecho que tiene las partes para solicitar la declaración de la incompetencia subjetiva, disfrazándola con algo así como "trámite de la excusa", según reza el Artículo 711 de la Ley Laboral, confundiendo así la recusación con la excusa.

CAPITULO III

ESTUDIO SOBRE LOS CONFLICTOS LABORALES, ACCION LABORAL Y EXCEPCION.

III.1. Conflictos Laborales.

III.1.1 Concepto.

Los conflictos de trabajo son "Las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" (22)

Por su parte, el Maestro Mario de La Cueva señala que los conflictos laborales tienen dos características importantes: "primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo...(y) en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo"(23)

Considero que el criterio del Maestro De La Cueva es más completo, toda vez que especifica a las dos partes en la

(22) TENA SUCK, Rafael y MORALÈS. Hugo I.: Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, 1986, p. 28.

(23) DE LA CUEVA, Mario., cit. por DE BUEN, Néstor, ob. cit. p. 79.

relación de trabajo.

III.1.2. División de los Conflictos Laborales.

Ahora bien, es importante dividir a Los conflictos de trabajo, tomando en cuenta Los diversos criterios sustentados por dos grandes laboristas como lo son Mario De La Cueva y Rafael Tena Suck.

A.- En cuanto a los intereses en pugna:

a) Conflictos Individuales: Son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en 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.

c) Conflictos Jurídicos: Son los que se refieren a la interpretación o cumplimiento de la ley o de contratos. Pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

d) Conflictos de Orden Económico: Son los que crean,

modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo, e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

B.- En función de los sujetos:

a) Entre Patrones y Trabajadores. Ejemplo: Despido.

b) Entre Patrones. Ejemplo: Sustitución patronal.

c) Entre Trabajadores. Ejemplo: Problema de escalafón o preferencia de derechos.

d) Entre Sindicatos. Ejemplo: Detentación o titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.

e) Entre Sindicatos y Terceras Personas. Ejemplo: Cuando un Sindicato se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio por existir cláusula de exclusión por admisión en el Contrato Colectivo de Trabajo.

III.2. La Acción Laboral.

III.2.1. Concepto. Elementos.

La acción puede definirse como el derecho de provocar la actividad jurisdiccional del Estado para la apreciación y realización de los intereses protegidos por el derecho objetivo. Pero no es suficiente con provocar la actividad jurisdiccional, sino que es necesario mantenerla viva, una vez iniciada, "hasta alcanzar la meta normal del proceso, que es la obtención de una sentencia definitiva y, en su caso, la ejecución de la misma"(24)

La acción procesal no es más que el instrumento mediante el cual se coloca al juez en la necesidad de cumplir con la obligación de desarrollar la actividad necesaria para la decisión del caso concreto que la parte que la ejercita le plantee en la demanda.

Según algunos autores, la acción puede verse desde dos puntos de vista: uno de carácter procesal y otro de índole substancial, denominados acción procesal y acción substancial respectivamente. A estos dos términos el Maestro Trueba Urbina los denomina con mayor acierto: "Acción procesal y pretensión procesal. A este respecto cabe aclarar lo siguiente: Acción procesal es el derecho que tiene una persona frente al Estado

(24) DE PINA VARRA, Rafael., Curso de Derecho Procesal del Trabajo, México., Ed. Botas, 1953. p.73.

para provocar su actuación; en tanto que la pretención procesal es un acto, una declaración de voluntad dirigida contra el demandado u obligado. De esta forma, durante el juicio es necesario que el actor pruebe su derecho para que sea procedente su pretención procesal"(25). Es interesante la aportación que hace el Maestro Calamandrei (26), en el sentido de que "la acción no es solo la facultad de dar el primer impulso a la jurisdicción, de que otro modo permanecería inerte; sino además, la facultad de preparar para el juez la materia y el programa de su resolución". Añade que "la acción es una colaboración perdurable mediante la cual el actor, durante todo el curso del proceso, continúa señalando la ruta a que el juez se debe atener". Por último, el Maestro manifiesta que "la acción tiene un carácter público que le viene de la cualidad de poder ser ejercitada por cualquier persona, sin tomar en cuenta su condición de clase".

Hasta 1980, el actor era quien debía marcar la pauta a seguir durante el proceso y por ello le correspondía probar su acción para que ésta prosperara. En este renglón existe una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia que dice que "dado que la Ley ordena que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción, es indudable que cuando no los pruebe, su acción no puede prosperar, independientemente de que la parte demandada

(25) TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México Porrúa, 1978 p.209

(26) Citado por TRUEBA URBINA, Alberto; ob. cit. p. 209

haya o no opuesto excepciones y defensas". (27)

En la actualidad, quien tiene la carga de la prueba, en principio, es el propio patrón, ya no el trabajador como era anteriormente; nuevamente estamos en presencia de una parcialidad para la parte trabajadora.

Por su parte, el Maestro Hugo Alsina (28) dice que "La acción y el derecho se complementan, puesto que la acción es instituida con la finalidad de proteger al derecho; puede éste fallar aún cuando se haya ejercitado la acción, pero ello no autoriza a suponer que la acción pueda deducirse sin otro objeto que su propio ejercicio. Recíprocamente, el derecho no siempre requiere la protección de la acción, como ocurre en el caso del cumplimiento voluntario, pero resultaría ineficaz si no se contase con ella cuando el obligado pretende evadir el cumplimiento de su obligación.

La finalidad de la acción es la aplicación del derecho por la vía del proceso, al mismo tiempo que constituye el presupuesto de la jurisdicción. Asimismo, el reconocimiento del derecho de acción por parte del Estado supone la prohibición de la autodefensa y la consecuente aplicación de sanciones a quienes recurren a ella".

(27) Amparo Directo 2810/1973. Amelia Reyes Gómez. Septiembre 23 de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Enrique Martínez Ulloa. 3a. Sala, Séptima Época, Vol 69, Cuarta Parte, p. 13, Boletín no. 9 al Semanario Judicial de la Federación p. 61.

(28) Citado por TRUEBA URBINA, Alberto; ob. cit. p. 209.

La acción no es un derecho que pueda lícitamente ejercitarse de modo caprichoso y sin fundamento alguno; ya que como dice Eduardo J. Couture: "La acción en su forma más sutilmente procesal, un derecho a exponer nuestras razones, a que ellas sean escuchadas y, eventualmente, a que sean acogidas" (29) Por su parte, el gran jurista Pierre Calamandrei (30) afirma que "no debe confundirse acción como actividad con acción como derecho. Así, para poder ejercitar lícitamente el derecho de acción es preciso tener bases suficientes para demostrarle al órgano jurisdiccional que se tiene la razón (o al menos creer honradamente tenerla); de lo contrario la función jurisdiccional se vería manchada por la mala fe de quienes ejercitan el derecho de acción sin tener razón o fundamento. Como cualquier derecho, el ejercicio de la acción implica la concurrencia de ciertos requisitos establecidos en la Ley".

La acción como facultad o poder de realizar actos procesales, no debe confundirse con la pretensión, que es la voluntad de los sujetos procesales (actor y demandado) en relación con la decisión que tratan de obtener del órgano jurisdiccional sobre la cuestión o cuestiones planteadas ahí mismo.

(29) COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, 1a. Ed. p. 28.

(30) CALAMANDREI, Pierre., Instituciones de Derecho Processal Civil, Trad. Esp. T. I. p. 173

La pretencción no solo existe en el escrito inicial de demanda, sino también se da a lo largo del proceso debiendo el órgano jurisdiccional decidir sobre las pretensiones ajenas al escrito inicial de demanda además de las contenidas en el mismo, entendiendo por demanda el acto procesal de parte en forma escrita u oral, que normalmente constituye la parte inicial del proceso, salvo que existan diligencias previas o preliminares.

La formulación de la demanda exige como requisito previo la existencia de poder o facultad de acción de parte de quien la interpone; su contenido esencial es la pretensión, al grado de que sin pretensión no hay demanda.

En cuanto a los elementos de la acción, la doctrina habla de tres:

- a) Sujetos; Activo (corresponde el poder de obrar) y pasivo (frente a él corresponde el poder de obrar).
- b) Causa eficiente: Un interés. Se desarrolla en un derecho y en un estado de hecho contrario al derecho mismo.
- c) Objeto: Efecto al que tiende el poder de obrar, lo que se pide.

Sujetos activo y pasivo de la acción son actor y demandado, es decir, las partes, cuyo poder de obrar es la fuerza motriz del proceso.

El interés es la medida de la acción, puesto que quien formula una demanda deberá tener interés. No es lícito plantear litigios cuya solución no le importa en modo alguno a quien los plantea.

"El interés en el ejercicio de la acción debe ser directo, es decir, personal; debe ser legítimo o protegido por el derecho y actual o existente en el momento en que la acción se ejercite, y puede ser puramente material o moral" (31)

III.2.2. Clasificación de las Acciones Laborales.

La clasificación tradicional es en base a lo que el actor pide, pudiendo existir cinco tipos de acciones:

- Acciones de condena.
- Acciones declarativas.
- Acciones constitutivas o modificativas.
- Acciones cautelares, y
- Acciones ejecutivas.

Las acciones de condena: son aquellas en las que el actor pide se imponga al demandado el cumplimiento de una determinada prestación. Su fin esencial es la ejecución del fallo y mira la obtención de una sentencia que sea el instrumento para lograr el cumplimiento de una determinada prestación.

(31) DE PINA VARRA, RAFAEL; ob. cit. p. 79.

Las acciones declarativas: tienen por finalidad la obtención, con la eficacia de cosa juzgada, de la declaración de la existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico, y excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho. Se caracterizan por suponer la petición de una declaración judicial por la mera eficacia de la misma, excluyendo un sucesivo procedimiento ejecutivo. Han sido llamadas acciones de aseguramiento, puesto que toda acción es en principio declarativa, aunque se tienda a la obtención de una condena o a la constitución de nuevos efectos jurídicos.

Asimismo, pueden ser positivas o negativas, según se persiga la declaración de existencia o de inexistencia de un derecho.

Las acciones constitutivas están encaminadas a modificar un estado jurídico existente. No condenan a dar, hacer o no hacer y la declaración que con ellas se pretende ha de llevar conexas un cambio jurídico. Así, mientras las acciones declarativas buscan el esclarecimiento de la existencia o inexistencia de un derecho, las constitutivas tienden a modificarlo.

Las acciones cautelares: van a tener por objeto

conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho substancial, tal como puede ser en la obtención del embargo, la obtención de la cosa mueble.

Las acciones ejecutivas: son aquellas que tienden a obtener coactivamente lo que es debido o su equivalencia en dinero. La ejecución puede ser de dos clases: Singular (acción ejecutiva ordinaria) y Universal (quiebra).

En atención a los sujetos, la acción laboral puede ser individual o colectiva. Es individual cuando se hace valer la acción del trabajador por el mismo, en defensa de un interés personal; y colectiva cuando la ejerce un grupo, coalición o sindicato para la tutela de los intereses gremiales o profesionales. Al respecto la Suprema Corte de Justicia, en una ejecutoria de 12 de agosto de 1936, ha definido dichas acciones en los siguientes términos:

"Acciones individuales, las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la Ley y a los contratos le corresponden. Acciones colectivas, las que ejercitan los trabajadores por el sindicato con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo, su revisión o modificación, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa nuevas condiciones de

prestación de servicios".

Entre las acciones más comunes en materia laboral podemos enunciar las siguientes:

- Reinstalación (de condena).
- Indemnización constitucional o pago de tres meses de salario (de condena).
- Cumplimiento de contrato individual en cuanto a condiciones convenidas (constitutiva o modificativa).
- Pago de prestaciones devengadas, tales como salarios, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc. (de condena).
- Reconocimiento de antigüedad (declarativa).
- Prórroga de contrato (constitutiva o modificativa).
- Indemnización por riesgo de trabajo (declarativa).
- Otorgamiento de contrato por tiempo indefinido (constitutiva).
- Rescisión de la relación de trabajo (rescisoria).
- Ejecución de laudos (ejecutiva).
- Acciones de capacitación y adiestramiento (declarativas).
- Acciones de seguridad social (declarativas).
- Embargo precautorio y arraigo (cautelares), etc.

III.2.3 Acciones Contradictorias.

Se conoce con el nombre de acciones contradictorias a aquellas que por sí mismas excluyen, de ahí que no deben intentarse en una misma demanda. Caso muy común entre los litigantes en materia laboral es el de dos demandas, de un mismo actor contra un mismo demandado, conteniendo los mismos hechos, pero ejercitando en una la acción de indemnización constitucional y en otra la reinstalación.

En caso de que se llegaran a acumular los dos juicios, el actor tendría que elegir cual de las dos acciones es la que va a ejercitar, a fin de que no se excluyan. Si esto sucede con dos juicios que se acumulan, con mayor razón sucede en una demanda que contiene acciones contradictorias.

A manera de ilustración cabe hacer mención respecto de la doctrina jurisprudencial que confirma lo dicho anteriormente a través de las siguientes tesis:

"ACCIONES CONTRADICTORIAS. Cuando se ejercitan acciones contradictorias en un juicio laboral, ni la Junta ni la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pueden suplir la voluntad del reclamante y elegir una de las acciones contradictorias deducidas para resolver el caso, pues

tal elección corresponde únicamente al actor".

Amparo Directo 4977/1973. Sección número Uno del Sindicato de Trabajadores Petroleros de La República Mexicana. Febrero 28 de 1974. 5 votos. Ponente: Maestra María Cristina Salmorán de Tamayo. 49. Sala Séptima Epoca, Volúmen 62, Quinta Parte, pág. 13.

"ACCIONES CONTRADICTORIAS EN MATERIA LABORAL. SE EXCLUYEN PERO NO SE NULIFICAN. Cuando a una demanda laboral le falta claridad, y nada hay que la haga menos clara que el ejercicio simultáneo de acciones contradictorias, el deber del juzgador es mandarla aclarar en lo conducente, de acuerdo con el Artículo 325 del Código de Procedimientos Civiles, supletorio de La Ley Federal del Trabajo, antes de la audiencia en que corresponda contestarla. En tal virtud, si no se hace el requerimiento mencionado, no es justo ni legal, que se considere en el laudo que se pronuncie que por la forma en que se ejercitaron las acciones éstas se nulifiquen procesalmente, sino que debe reconocerse que sólomente se excluyen, y entonces resolver que se tiene por ejercitada la acción que dentro de la conducta procesal de las partes parezca la más lógica, y decidir lo que proceda según las pruebas aportadas, en relación con

Lo reclamado y las excepciones opuestas".

Jurisprudencia 18 (Séptima Época), pág. 95,
Volúmen SALA AUXILIAR Séptima Parte Apéndice 1917-
1975.

"ACCIONES CONTRADICTORIAS, EXCEPCION DE.
DECLARADA PROCEDENTE, ES INNECESARIO EL ESTUDIO DE
LAS PRUEBAS. Si La Junta estima procedente la
excepción de acciones contradictorias, la falta de
estudio de las pruebas aportadas por las partes no
viola garantías, toda vez que al ser procedente dicha
excepción, no hay necesidad de estudiar el fondo de
cada una de las cuestiones planteadas".

Amparo Directo 6022/1972. Oscar Martín
Vitte Arellano. Julio 3 de 1973. Unanimidad de 4
votos. Ponente Maestro Manuel Yañez Ruiz. 4º. SALA
Séptima Época. Volúmen 55, Quinta Parte, pág. 13.

De lo anterior se desprende claramente que cuando el
actor no opta por ninguna de las acciones contradictorias, la
Junta deberá resolver en base a las pruebas aportadas por las
partes y de ellas deducir cuál de las dos acciones debe
prevaler. Sin embargo, el Maestro Trueba Urbina, en su libro
"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" (32) alude a una tesis
(32) TRUEBA URBINA, Alberto. ob. cit. p.217.

jurisprudencial que indica que: "Cuando un trabajador demanda su reinstalación y pago de indemnización constitucional, y en la audiencia de demanda y excepciones no opta por alguna de las dos, de conformidad con la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional, los Tribunales de Trabajo se ven imposibilitados de sustituirse a la parte y hacer ellos la elección entre dos reclamaciones que se excluyen; por lo mismo, no pudiendo otorgarse a su arbitrio alguna de las dos pretensiones, ni concederse ambas, deben resolver absolviendo a la parte demandada".

A mi manera de pensar, este último criterio es más justo y razonable que el de resolver en base a las pruebas aportadas por las partes y deducir cuál de las dos acciones debe prosperar; ya que la Junta después de haber requerido al trabajador sin obtener de éste cual de las dos acciones desea que prospere, en virtud de estar imposibilitada para decidir en lugar del trabajador, debe absolver al demandado.

Pero si la Junta nunca requirió al trabajador para tal efecto, necesariamente habrá de resolver en base a las pruebas aportadas por ambas partes para deducir cual acción resulta más lógica de ejercitar. Cabe destacar a manera de comentario, que en materia burocrática existe una tesis jurisprudencial en el sentido de que en estos casos la acción que debe subsistir es la de reinstalación, por ser la más favorable al trabajador. Considero que el sentido de esta última tesis ha de ser que el

trabajador no se quede sin trabajo, lo cual resalta el sentido paternalista de la misma al decidir por el trabajador un Tribunal que va a dirimir la controversia que le ha sido planteada, en lugar de seguir los criterios antes mencionados y ser como todo Tribunal debe ser: imparcial e indiferente a la controversia que las partes le han planteado para su resolución.

III.2.4. Prescripción de las Acciones Laborales.

De acuerdo al Código Civil del Distrito Federal, la prescripción es un medio para adquirir bienes o de liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo y bajo las condiciones establecidas por la Ley (33). En materia de trabajo interesa la prescripción como una pérdida del derecho para ejercitar la acción por no haberlo hecho en tiempo; es decir, en el Derecho Mexicano del Trabajo únicamente opera la prescripción extintiva o liberatoria, de ahí que los elementos básicos que constituyen la prescripción son la inacción del reclamante y el transcurso del tiempo.

En materia laboral la prescripción no opera de oficio, sino que es indispensable la petición de parte interesada, haciéndola valer como excepción en el momento procesal oportuno, concretamente al contestar la demanda. El actor por su parte lo podrá hacer valer en la réplica.

(33) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, México Porrúa 1985, T. VII p. 185

Las acciones laborales prescriben en un año contando a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible (Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo), salvo las excepciones siguientes:

a) Prescriben en un mes (Artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo) :

Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas o para efectuar descuentos en su salario, y

Las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo.

b) Prescriben en dos meses, (Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo) las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, contados a partir de la fecha de su separación.

c) Prescriben en dos años (Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo) :

Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo.

Las acciones de los beneficiarios de los trabajadores en caso de muerte debido a un riesgo profesional, y

Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos que pronuncien las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción a que se refiere el Artículo 519 corre,

respectivamente, desde el momento en que se determina el grado de incapacidad para el trabajo, desde la fecha de la muerte quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

De los artículos antes citados podemos deducir tres principios respecto a la prescripción:

- 1.- El término general de prescripción, salvo disposición legal expresa, es de un año.
- 2.- Comienza a contarse el término a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.
- 3.- Existen términos de prescripción más cortos o más largos, los cuales están precisados en la misma Ley.

La prescripción se puede ver suspendida o interrumpida. Respecto de la suspensión, la Ley Laboral señala en su Artículo 520 que la prescripción no comienza ni corre en contra de los incapaces mentales, hasta que sea discernida su tutela, y contra los trabajadores incorporados al Servicio Militar en tiempo de guerra. En cuanto a la interrupción el Artículo 521 de la misma Ley indica que la prescripción se interrumpe por la presentación de la demanda o promoción ante la Junta.

En el primer caso, no importa que la Junta sea incompetente. Para ambos casos es irrelevante la fecha de notificación, "ya que éste es un acto que no depende de la voluntad del actor." (34)

(34) Jurisprudencia 175, 5a. Epoca p. 170, Vol. 4a. Sala 5a.

También se interrumpe la prescripción cuando se reconoce el derecho de la persona contra quien prescribe, por escrito, de palabra o por hechos indubitables.

Para los efectos de la prescripción, el referido Artículo 521 señala que los meses se regularán por el número de días que les corresponda; el primer día contará completo aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo, de resultar feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino hasta que se cumpla el primer día hábil siguiente.

Es interesante destacar una tesis jurisprudencial emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que, efectivamente, "La sola presentación de la demanda interrumpe el curso del término prescriptivo de las acciones, pero única y exclusivamente respecto de las que se hacen valer en dicha demanda y no en cuanto a las que en ella se omite ejercitar o que se hacen valer por cambio de acción en la audiencia de demanda y excepciones". (35)

Por otro lado, cuando una de las partes, sea patrón o trabajador, rescinde unilateralmente el contrato de trabajo, la prescripción no empieza a correr desde el momento en que una de las partes desea rescindir el contrato, sino desde que ambas

Parte Apéndice 1917-1975.

(35) Jurisprudencia 173, 6a. Época. p.169. Vol 4a. sala 5a. Parte, Apéndice 1917-1975.

partes están enteradas fehacientemente de tal situación (36).

Asimismo, la Suprema Corte ha sostenido que "cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje considere operante la excepción de prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere" (37) Esto resulta perfectamente lógico, pues al quedar extinguida la acción ejercitada por virtud de la excepción de prescripción que se consideró probada, no es posible y hasta resultaría inútil la estimación de tales pruebas en vista de la extinción de la acción.

Tratándose de la operatividad de la excepción de prescripción, la Corte ha sentado tesis en el sentido de que a fin de que opere la excepción de prescripción, no se requiere señalar pormenorizadamente las circunstancias en que se funda, siendo suficiente con demostrar los hechos que justifican el cómputo del término prescriptivo (38)

"La prescripción es estudiada por las Juntas sólo cuando es opuesta expresamente por el demandado o por el actor, ya que el laudo se concreta a estudiar los extremos de la litis planteada" (39) de lo que se desprende que la excepción de

(36) 4a. Sala, 7a. Epoca, vol 37, 5a. Parte, p. 30

(37) 4a. Sala, Boletín no. 15 al Semanario de la Federación p.59.

(38) cf. 4a Sala, 7a. Epoca, Vol 65, 5a. parte p.17

(39) Jurisprudencia 177 6a. Epoca. p.171, 4a Sala. 5a. Parte, Apendice 1917-1975

prescripción es resuelta por la Junta al dictarse el laudo definitivo.

III.3. LA EXCEPCION.

III.3.1. Concepto.

En un sentido amplio, se llama excepción a la oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como obstáculo provisional o definitivo a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción, o bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con la finalidad primordial de que la sentencia que ponga fin al proceso, lo absuelva totalmente o al menos de un modo parcial.

Así como el actor tiene derecho a ejercitar la acción, el demandado tiene derecho a oponer la excepción en contra de la acción del actor, como si se tratase de un escudo protector. Acción y excepción son de naturaleza análoga; ambas constituyen diverso aspecto en virtud de la posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal.

Es necesario distinguir entre excepción y defensa. Mientras que la primera está destinada a obstaculizar temporal o perpetuamente la actividad jurisdiccional (en virtud de estar referida a la falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta), la defensa

es una oposición al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda; es decir, la defensa no se opone a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como lo son los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción, en tanto que la excepción tiene como finalidad destruir la acción intentada por el actor.

III.3.2. Clasificación.

Ortiz de Zúñiga (40) clasifica las excepciones de la siguiente manera:

"1.- En cuanto al posible efecto de la excepción sobre las acciones:

- a) Dilatorias: tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercitadas por la contraparte.
- b) Perentorias: son aquellas que atacan directamente la acción para destruirla".

Cabe agregar que las excepciones dilatorias eximen al demandado de la necesidad de contestar la demanda hasta que recaiga la resolución sobre ellas, por lo que suele llamárseles artículo de previo y especial pronunciamiento. Ahora bien, de acuerdo al Maestro Eduardo J. Couture (41) la postergación de la

(40) Citado por DE PINA VARRA, Rafael. ob. cit. p. 89.

(41) COUTURE, Eduardo. ob. cit. p.90

contestación de la demanda por este tipo de excepciones, es tan sólo una consecuencia y no el contenido de la excepción, "pues ésta es el medio procesal de dilucidar una cuestión que tiene carácter previo desde el momento que compromete la eficacia y la validez de los actos posteriores"

2.- En sentido correcto:

- a) Excepciones procesales: son aquellas que objetan la válida integración de la relación procesal e impiden un pronunciamiento de fondo sobre la pretensión del actor.
- b) Excepciones sustanciales: son aquellas que contradicen la fundamentación misma de dicha pretensión y procuran una sentencia desestimatoria.

3.- De acuerdo al Derecho Romano(42):

- a) Excepciones en sentido propio: son aquellas que "descansan en hechos que por sí mismos no excluyen la acción, pero dan al demandado la oportunidad de destruirla mediante oportuna alegación y demostración de los hechos". Ejemplo: excepción de prescripción.
- b) Excepciones en sentido impropio o defensa: "se apoyan en hechos que por sí mismos excluyen la acción, de modo que una vez comprobadas por cualquier medio, el juez está en el deber de estimarlas de oficio, invóquelas o no el demandado". Ejemplo: excepción de

(42) CHIOVENDA , Giuseppe. Instituzioni di diritto civile, Nápoles 1935, Vol I

pago.

La Ley Federal del Trabajo menciona como ejemplos de excepciones perentorias, la compensación, la prescripción, el cumplimiento de la obligación, la cosa juzgada.

En cuanto a las excepciones dilatorias, la Ley Laboral se refiere directamente a las siguientes:

R) Falta de personalidad: es una excepción oponible frente a cualquier clase de acción. La persona que comparezca a juicio debe acreditar fehacientemente su personalidad como garantía de seguridad de que la persona que se presenta como actor o como demandado es realmente quien afirma ser. Lo mismo se puede decir respecto de los apoderados y representantes legales.

La personalidad se acreditará por los interesados en los términos del Derecho Común. Debe entenderse como la idoneidad para ser parte en el juicio, distinguiéndose de la capacidad procesal en que ésta es la idoneidad para estar por sí en el proceso en cualquiera de las posiciones de actor o demandado.

La excepción de falta de personalidad podrá oponerse en cualquier parte del proceso, toda vez que a lo largo del mismo se llevan a cabo varias audiencias a las que deben comparecer las

partes, ya sea personalmente o por conducto de apoderado o representante legal en su caso.

B) Falta de personería: en el proceso laboral las partes pueden estar en juicio por sí o por representación.

La palabra personería puede entenderse en el sentido de personalidad, entendida ésta "como aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en un proceso o como representación legal y bastante con que uno interviene en el proceso" (43) Por otra parte, en relación con el proceso, personería significa "la falta de representación de una persona por otra" (44) La falta de personería se manifiesta cuando la representación aparece viciada con alguna irregularidad susceptible de hacerla ineficaz.

C) Incompetencia: la incompetencia objetiva del juez se da cuando un órgano jurisdiccional se aboca a conocer sobre una cuestión que no le está reservada por la ley.

La excepción se funda en el principio de Derecho Procesal según el cual toda demanda debe presentarse ante el juez competente. Sin embargo, en materia laboral existe jurisprudencia en el sentido de que toda

(43) DE PINA VARRA, Rafael, ob cit. p. 92.

(44) ibidem p. 92.

demanda, aunque sea presentada ante juez incompetente, interrumpe la prescripción, quedando obligado el juez incompetente a turnar la demanda al que sea competente.

(45) Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo consagra el principio general de que todo lo actuado ante juez incompetente es nulo.

D) Obscuridad o imprescripción en la demanda: esta excepción se deriva de la exigencia hecha por la Ley Federal del Trabajo a las partes en cuanto que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos, no obstante abstenerse de exigir forma específica en los escritos y promociones o alegatos que formulen. En efecto, tanto la demanda inicial como la contestación de la misma deben ser claras y precisas a fin de crear convicción en el órgano jurisdiccional respecto de lo que se va a resolver.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la Junta ante la cual se presente una demanda obscura o imprecisa, deberá requerir al actor para que la aclare de acuerdo a los requisitos legales. Cabe mencionar que durante la etapa de demanda y excepciones el actor podrá aclarar, corregir, completar o enderezar su escrito inicial de queja, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 878, fracción II de la Ley

(45) cfr. Jurisprudencia 176, 6a. Época p.171. Vol. 4a. sala, 5a. Parte. Apéndice 1917-1975,

Federal del Trabajo, al grado de que está en la posibilidad de cambiar la acción principal y aumentar o disminuir las accesorias.

E) Litispendencia: se opone esta excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual se demanda a una persona determinada. Tiene por objeto impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias, para obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía procesal. Por su parte, el Artículo 767 de la Ley dice que si se declara procedente la acumulación, los juicios más recientes se acumularán al más antiguo. Como puede observarse, la litispendencia está íntimamente relacionada con la acumulación, siendo éste un incidente previo y especial pronunciamiento.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO LABORAL Y REFORMA A LA FRACCION V DEL ARTICULO 87B.

IV.1 Antecedentes.

El Derecho Laboral nace en la Ciudad de Querétaro en 1917. Originalmente las normas que reglamentaron la prestación de los servicios se encontraban en los códigos civiles. Por primera vez en la historia, en el Diario de debates del Constituyente de Querétaro, aparecen acentadas las deliberaciones que dieron origen a una serie de principios básicos fundamentales e irrenunciables, en favor de la clase trabajadora; derechos mínimos que debería de gozar toda persona que prestara sus servicios en forma subordinada.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó detalladamente tales derechos mínimos, mismos que se encuentran incluidos en el Artículo 123 Constitucional y son considerados parte integrante de las garantías constitucionales.

Sin embargo, la parte adjetiva de dicho ordenamiento partía del principio procesal de la igualdad de las partes, siguiendo los antecedentes del Derecho Civil. De esta forma, los trabajadores se encontraban en una situación de desventaja frente

a los patrones. En efecto, si se concedían garantías mínimas a los trabajadores en la parte sustantiva de la Ley, necesariamente había que hacer lo mismo en la parte adjetiva; pero la Ley de 1931 igualaba procesalmente a las partes y con ello hacía nugatorios tales derechos mínimos de los trabajadores por la imposibilidad de hacerlos valer.

El mismo criterio sustentó la Ley Federal del Trabajo en 1970. Quedaba todavía pendiente el nivelar el derecho adjetivo con el derecho sustantivo, a fin de lograr una verdadera igualdad de las partes; ya que de los derechos mínimos consagrados en el Artículo 123 Constitucional en favor de los trabajadores tienen como fin primordial el logro del equilibrio de los factores de producción. Luego entonces se trata de lograr lo mismo en la parte procesal de la Ley para estar en posibilidad de ejercitar esos derechos mínimos, pero sin perder de vista el principio de igualdad de las partes, que debe reinar en todo proceso, incluyendo al laboral, hecho, que según mi opinión, no se ha logrado hasta la fecha.

Fue hasta 1980 cuando se reglamentó el aspecto adjetivo en relación con el sustantivo buscando lograr la igualdad de los sujetos que integran la relación procesal. A mi parecer, el espíritu de la Ley es bueno al otorgar ciertos derechos al trabajador para lograr ese equilibrio tan añorado, pero en ciertos aspectos la Reforma Procesal de 1980 sobreprotegió al trabajador, causando con ello la ruptura del principio de

igualdad de las partes en el proceso.

No cabe duda que el juicio ordinario es el eje de los conflictos individuales y el que más afecta socialmente; ya que son las demandas por despido, materia esencial de los juicios ordinarios, los que alimentan en forma abrumadora los tribunales laborales.

Dos principios fundamentales constituyen la base del procedimiento ordinario, mismos que se encuentran contenidos en el Artículo 685 de la Ley: el dispositivo, en virtud del cual el juicio debe iniciarse exclusivamente a petición de parte, y el de concentración. Este se expresa en la acumulación, en una sola audiencia, de las tres etapas: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En cuanto al principio dispositivo, diremos que salvo que se actúe en representación del interesado, nadie podrá comprometer a otro a intentar acciones laborales en contra de la voluntad. En efecto, el trabajador deberá acudir a las Juntas mediante una demanda, que puede ser oscura, contradictoria o incompleta. Es aquí en donde se juega un papel importantísimo la subsanación de la demanda en favor del trabajador, punto que trataremos más adelante.

En lo relativo al principio de concentración, su objetivo es evidente: que los juicios tengan una duración menor,

Lo cual se logra en parte incluyendo en una sola audiencia las etapas que antes se desarrollaban en tres. Sin embargo, considero que al legislador le faltó un poquito de colmillo al diseñar el juicio ordinario, ya que si lo que buscaba era celeridad en el proceso, bien pudo diseñar un juicio prácticamente ininterrumpido, con audiencias continuas, y en el que se ahorrarían impresionantes cantidades de salarios caídos. Algo por el estilo ha sucedido en el Nuevo Estatuto de los Trabajadores de España (46) aprobado recientemente, en el cual se declara que serán a cargo del Estado los salarios caídos posteriores a los dos meses de haberse iniciado el juicio laboral.

Obviamente, una medida así exigiría condiciones especiales y audaces, fundamentalmente respecto al desahogo de pruebas, parte del proceso en que generalmente se pierde mucho tiempo y los juicios se alargan en demasía.

La Ley Laboral plantea un proceso concentrado en su primera parte, pero que se abre como abanico al iniciarse el desahogo de las pruebas. Parece ser, pues, que el principio de concentración consagrado en la Ley Federal del Trabajo vigente, no es más que un buen propósito.

(46) cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, ob. cit, p. 99.

IV.2 Conciliación, Demanda y Excepciones.

IV.2.1. Generalidades.

El juicio ordinario se encuentra reglamentado en los Artículos 870 a 894 de la Ley Federal del Trabajo. El Artículo 871 establece que el procedimiento se iniciará con la sólo presentación del escrito de demanda ante La Oficialía de Partes, la cual turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente dicho escrito, el mismo día en que fue presentado. Basta con presentar la demanda para que el término de prescripción se interrumpa, sin importar que la misma sea presentada ante Junta incompetente.

Por demanda se debe de entender el acto o declaración de voluntad por medio del cual se ejercitan una o varias acciones. En términos más técnicos, "es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de Ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca éste el órgano del Estado para que actúe tal voluntad"(47)

Aun cuando el Derecho procesal del Trabajo goza de sencillez y flexibilidad, el carácter que tiene la demanda de ser el acto inicial del proceso, exige que la misma contenga ciertos elementos para su identificación y justificación. En principio

(47) TRUEBA URBINA , Alberto; ob. cit. p. 449.

debe formularse por escrito acompañando tantas copias como demandados haya para correrles traslado, a fin de que todos y cada uno de ellos conozcan las pretensiones del actor y queden formal y debidamente emplazados a juicio.

Cabe hacer notar que el actor ejerce la acción procesal al momento en que formula y presenta su demanda ante la Junta con la finalidad de que se emplace al demandado para que comparezca a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; ya que la pretensión procesal la ejerce el actor al momento de la Audiencia antes mencionada, al expresar su fundamentación, es decir, su legitimación y razón.

El escrito de Demanda deberá expresar, cuando menos, los hechos en que se funden las peticiones y podrá ir acompañado de las pruebas que se consideren pertinentes, mismas que no se tendrán por ofrecidas si no son ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, según disposición expresa del Artículo 872 de la Ley. No obstante lo anterior, el actor opta por ofrecer sus pruebas en forma separada de escrito de demanda, durante la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Por otro lado, la demanda normalmente debe de contener los siguientes requisitos:

- a.- Nombre de quien promueve y domicilio para dar notificaciones: si se promueve en representación de la

persona interesada, es preciso acreditar personalidad; en cualquier caso la demanda deberá estar firmada por la persona que promueve. Asimismo, debe señalarse domicilio para oír notificaciones, así como el nombre de la persona o las personas autorizadas para tal efecto, si así se desea; si no se señala domicilio para oír notificaciones, éstas se harán por Boletín Laboral o por estrados, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 739 de la Ley.

b.- Nombre y domicilio del demandado o demandados: es indispensable este requisito, ya que sin él no sería posible emplazar a juicio a la persona a la cual el actor reclama el cumplimiento de determinadas pretensiones, sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 712 de la Ley.

c.- Pretensiones: es el contenido principal de la demanda, es decir, lo que se reclama de otra persona, que puede consistir en un dar, un hacer o un no hacer.

d.- Hechos o circunstancias que originan la demanda: deben de ser claros y precisos a fin de que la demanda no sea atacada de oscuridad y el juzgador tenga la plena convicción sobre lo que va a resolver.

e.- Fundamentos legales: son los conceptos de derecho

en los que se basan las pretensiones del actor.

f.- Puntos petitorios: son el conjunto de peticiones cuyo cumplimiento se solicita del órgano jurisdiccional.

Para efectos prácticos, la demanda se estructura de la siguiente manera:

.- La primera parte contiene el nombre de quien promueve, junto con el acreditante de personalidad, en su caso; domicilio para oír notificaciones, si como la persona o las personas autorizadas para tal efecto, y nombre y domicilio del demandado.

.- La segunda parte consta de las acciones y pretensiones que se ejercitan.

.- La tercera parte está dedicada a los hechos que fundamentan las pretensiones del actor. La cuarta parte corresponde a los fundamentos de derecho.

.- Por último, la quinta parte es la relativa a los puntos petitorios.

El Pleno o la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la demanda, dictará el acuerdo de

admisión y señalará el día y la hora para que tenga verificativo la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Cabe hacer la aclaración que antes de la Reforma Procesal de 1980, había dos audiencias por separado: una de Conciliación, Demanda y Excepciones, y una segunda de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Con esta Reforma se obtuvo hacer de esas dos Audiencias una sola, en virtud del principio de celeridad en el proceso laboral. En el mismo acuerdo de admisión, también conocido como auto admisorio, se ordenará notificar personalmente a las partes, con un mínimo de diez días de anticipación (antes de la Reforma eran tres días). Este acto de notificar personalmente a las partes es lo que formalmente se denomina emplazamiento a juicio, y no es otra cosa que hacer saber a las partes que en determinada fecha deberán comparecer a juicio ante la Junta correspondiente a defender sus propios intereses.

El plazo de diez días tiene por objeto dar la oportunidad al demandado, no solamente de contestar la demanda, sino también de que ambas partes preparen las pruebas que pretendan ofrecer y desahogar, so pena de nulidad, según dispone el Artículo 873 de la Ley.

En la notificación o emplazamiento a juicio que se haga a las partes, debe consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en

contrario), por perdido el derecho de ofrecer pruebas, en caso de no concurrir a la citada audiencia, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley, puesto que si no se hace el apercibimiento, no podrán darse las consecuencias legales.

Por lo que se refiere a la parte actora, la Junta, al admitir la demanda, en caso de que ésta contenga irregularidades o se ejerzan acciones contradictorias, deberá prevenir a esta parte para que las subsane durante un término de tres días. A lo anterior se le ha denominado erróneamente suplencia de la queja. En cuanto al apercibimiento, éste consiste en que de no comparecer la parte actora a la etapa de conciliación en forma personal, se le tendrá por inconforme de todo arreglo conciliatorio; si no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por ratificado, de oficio, su escrito inicial de demanda; y de no comparecer a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se le tendrá por perdido el derecho para ofrecer pruebas.

Si alguna de las partes no se encuentra notificada o la notificación está surtiendo sus efectos para cualquiera de las partes, la audiencia no podrá celebrarse, a menos de que quien se encuentre en la situación que impida la celebración de la audiencia respectiva comparezca en el mismo momento y con ello se de por notificado. De cualquier forma, si la audiencia no puede celebrarse por cualquier motivo o causa legal, la Junta, de oficio, señalará nueva fecha para su celebración, quedando

notificados por Boletín Laboral o por Estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Sin embargo, si la incomparecencia se debe a la falta de notificación, ésta deberá hacerse personalmente, conforme a lo dispuesto por el Artículo 874 de la Ley, ya que de no hacerse así, existirían vicios en el procedimiento que podrían dar lugar a un incidente de nulidad de notificaciones, lo cual retardaría el juicio.

En la primera audiencia las partes pueden intervenir a partir del momento en que hayan comparecido, y acreditado su personalidad, siempre y cuando la autoridad no haya dictado el acuerdo acerca de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. En caso contrario, cualquier manifestación de las partes no tendrá relevancia alguna en el juicio, toda vez que en el Derecho Procesal del Trabajo opera la regla de que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones y una vez que se han puesto las palabras "LA JUNTA ACUERDA", precluye el derecho de las partes para manifestar al respecto, marcando con ello la terminación y el inicio de las etapas procesales.

En la llamada etapa conciliatoria se busca que las partes se avengan y lleguen a un arreglo conciliatorio para poner fin al conflicto. Es por esta razón que se le ha denominado Etapa de Conciliación o de Avenimiento, en la cual se deben observar las siguientes normas:

I.- Las partes comparecerán personalmente, "sin

abogados, asesores o apoderados", es decir, el propio patrón y trabajador; tratándose de persona moral, los directores, administradores, gerentes o cualquier otra persona que ejerza funciones de dirección y administración dentro de la empresa o establecimiento demandado, se considera representante del patrón, según lo establece el Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- La Junta intervendrá exhortando a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, teniendo siempre a la vista el viejo principio "más vale un mal arreglo que un buen pleito". Si las partes llegan a un arreglo, el juicio habrá terminado, debiendo, la propia Junta, en ese caso aprobar el convenio que en ese momento se dicte, mismo que tendrá los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Cabe destacar una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que "aún cuando la Junta no exhorte a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, durante la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, tal omisión no constituye una violación al procedimiento ni deja en estado de indefensión a las partes; ya que en cualquier momento del juicio aquéllas pueden llegar a un arreglo conciliatorio según sus intereses" (48)

(48) gfr. Ejecutoria 4a. Sala, séptima Epoca, Vol 54. 5a. Parte,

III.- Ambas partes, de comun acuerdo, podrán solicitar se difiera la audiencia por una sola vez con el objeto de poder conciliarse, estando obligada la Junta a señalar nuevo día y hora para la continuación de la audiencia de Ley, quedando en ese acto notificadas las partes del acuerdo, y apercibidas de la nueva fecha, misma que deberá ser fijada dentro de los ocho días siguientes; en la práctica este término rara vez se respeta debido al exceso de trabajo de las Juntas.

IV.- De no ser posible la conciliación, ya sea por no haber comparecido personalmente alguna de las partes o ninguna de ellas, o simplemente por no haber llegado a un acuerdo, a pesar de la intervención de la Junta para que llegasen a un arreglo, por lo que se cierra el período conciliatorio y se abre la etapa de Demanda y Excepciones, a la cual deberán comparecer las partes personalmente.

V.- El efecto de no haberse presentado las partes a la etapa de conciliación es tenérseles por inconformes con todo arreglo conciliatorio. Cuando la Junta reciba un expediente de una Junta de Conciliación, citará a las partes únicamente a la etapa de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, toda vez que la

etapa de Conciliación ya debió ser agotada y no puede haber duplicidad en los periodos del proceso.

La Etapa de Demanda y Excepciones se desarrollará de la siguiente manera:

I.- El Presidente de la Junta exhorta personalmente a las partes a que lleguen a un arreglo conciliatorio; en caso contrario el actor tendrá el "uso de la palabra". Esto puede consistir en la ratificación del escrito inicial de demanda o en su modificación, pero siempre deberá precisar los puntos petitorios. La Ley establece que tratándose de un trabajador, en ese momento la Junta lo prevendrá para que cumpla los requisitos omitidos o subsane las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, según lo establece la fracción II del Artículo 878.

Si entendemos por "planteamiento de las adiciones a la demanda" la mal llamada suplencia de la queja (que no es otra cosa que la subsanación de la demanda), ésta ya fue ordenada al admitir la demanda, y debió subsanarse en un término de tres días, de acuerdo al Artículo 873 de la Ley. Entonces, si el trabajador no subsanó la demanda en el término que la Ley le concede para tal efecto, supuestamente pierde el derecho para

subsanaarla; sin embargo, la Ley en una Forma Inequitativa, le da al trabajador una nueva oportunidad de subsanar la demanda al momento de la celebraci3n de la Etapa de Demanda y Excepciones, dejando a la luz el espiritu paternalista y sobreproteccionista de la Ley Laboral respecto del trabajador.

En cuanto a la modificaci3n de la demanda, si se entiende que modificar significa "transformar o cambiar una cosa, mudando algu3no de sus accidentes"(49) el actor tiene una gran amplitud de acci3n; ya que podr3 con entera libertad ratificar simplemente su demanda o plantear pretensiones nuevas, ejerciendo acciones distintas de las contenidas en su demanda, ampliando las pretensiones ya exigidas, presentando nuevos hechos o dando versiones diferentes de los previamente invocados.

En este momento podr3 tambi3n aclarar lo que estime pertinente, a instancia de la Junta o por propia decisi3n, as3 como enderezar la demanda en contra de otra u otras personas distintas a la inicialmente demandada, lo cual significar3a al menos en este 3ltimo caso, la suspensi3n de la Audiencia y el emplazamiento a juicio de los nuevos demandados.

(49) Diccionario de la Real Academia, Ed. 1970. Citado por DE BUEN LOZANO, N3stor; ob. cit. p. 92

II.- Posteriormente, el demandado tendrá el "uso de la palabra", para contestar la demanda, ya sea en forma oral o por escrito, debiendo en este último caso correrle traslado de una copia simple a la parte actora; de no hacerlo, la Junta le correrá traslado a costa del demandado. La contestación de la demanda no es otra cosa que "el acto procesal del demandado en que se opone a las pretensiones del actor" (50) Frente a la demanda el demandado puede reaccionar de cuatro maneras:

- . Allanándose a las pretensiones del actor.
- . Oponiendo Defensas y Excepciones.
- . Contrademandando (reconvención).
- . Permaneciendo fuera del proceso (rebeldía).

La contestación propiamente dicha supone una negación que desconoce los hechos alegados por el actor o la aplicabilidad del derecho que sirven de fundamento a la demanda en el caso concreto.

En efecto, la Ley dispone que el demandado, en su contestación, opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, afirmándolos o

(50) TRUEBA URBINA, Alberto; ob. cit. p. 453.

negándolos, expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar lo que estime adecuado. El silencio y las evasivas implica que se tengan por admitidos los hechos sobre los cuales no se suscite controversia, sin que pueda admitirse prueba en contrario al respecto.

Por otro lado, si el demandado se limita únicamente a alegar el derecho invocado por el actor como fundamento de su demanda, dicha negación lleva consigo la aceptación de los hechos; de igual manera, la confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho.

III.- Si la parte demandada opone la excepción de incompetencia, ello no lo exime de contestar la demanda, puesto que de no hacerlo, y si la Junta se declara competente, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Por tal motivo, es recomendable, ad cautelam, contestar la demanda; (este punto lo trataré más adelante en mi propuesta de reforma); de igual manera sucede en el caso en el que el actor objeta la personalidad de quien comparece por la parte demandada, estando el demandado obligado a dar contestación a la demanda para evitar que se le tenga por contestada ésta en sentido afirmativo, de conformidad con los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la

Nación (51)

Después de que el demandado ha dado contestación a la demanda, el actor de nueva cuenta tiene el "uso de la palabra" para replicar, por una sola vez, si así lo desea. El Doctor Niceto Alcalá Zamora define a la réplica como "la facultad de la parte actora de modificar o adicionar los puntos de hecho y de derecho de la demanda, así como las pretensiones y excepciones que dicha actora haya formulado" (52) el objetivo de la réplica es el ahorro procesal, puesto que el actor conserva la posibilidad de cambiar el fundamento de su acción, formular otras cuestiones que se le hayan olvidado o en las que no haya reparado, pero siempre y cuando sea con relación a la contestación de la demanda.

A mi parecer, la réplica dentro del procedimiento ordinario laboral, no tiene ninguna razón de ser, en virtud de que el actor ya gozó, con anterioridad, del derecho de modificar, ampliar o aclarar su escrito inicial de demanda, es decir, al inicio de la etapa de Demanda y Excepciones; es más, en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 no hay

(51) cfr. Amparo en revisión 548/82, Constructora Adri, S.A. y otra. 14 de julio de 1982. 5 votos, Ponente: Mario Gómez M.

(52) cfr. Cuestiones de Terminología Procesal, México, UNAM; cit. Diccionario Jurídico Mexicano, ob. cit. T. VIII. (Rep-2). p. 17

justificación alguna para implantar esta medida no contemplada por la Ley de 1931. A mayor abundamiento, existe Jurisprudencia de nuestro más alto tribunal en el sentido de que "no rigiendo el Derecho Laboral el sistema de réplica y dúplica, la litis queda constituida con las cuestiones de hecho y de derecho planteadas por el actor y el demandado, respectivamente, en la demanda y en la contestación" (53) No obstante lo anterior, la Ley de 1970 introdujo la réplica y la contraréplica, que únicamente podrían considerarse como una influencia del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo. De cualquier forma, la Ley establece que las partes pueden, por una sola vez, replicar y contrareplicar asentándose en el acta sus manifestaciones, si así lo solicitan, refiriéndose la contraréplica únicamente a lo manifestado por el actor en la réplica.

V.- Puede darse el caso de que el actor sea reconvenido o contrademandado. La reconvenición es considerada como una demanda contraria, formulada por el demandado en contra del actor en el mismo proceso iniciado por éste.

No debe confundirse con la compensación ni con ninguna otra excepción, ya que de ninguna manera constituye una

(53) Amparo Directo no. 4542/54, Quejoso: Secretaría del Trabajo; 3 de febrero de 1956 por unanimidad de votos.

excepción; sino que se trata de una legítima pretensión procesal que tiene el demandado contra el actor. Una antigua Ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece la diferencia entre la excepción y la reconvencción, en los siguientes términos:

"Es verdad que la reconvencción puede, en términos generales considerarse como una defensa intentada por la parte demandada, pero difiere fundamentalmente de la excepción, en que ésta es un contra derecho frente a la acción y tiende por lo tanto a obtener su desestimación o paralización, en tanto que aquella es una nueva acción que se intenta en el juicio por la demandada; no es, por consecuencia, un medio de extinción o paralización de la acción, sino una nueva pretensión, independientemente de aquella, y su función consiste en que, en el mismo procedimiento, se resuelven dos cuestiones distintas"(54)

La Ley prevé en la Fracción VII del Artículo 878, que el actor podrá contestar de inmediato la reconvencción, o bien, solicitar de la Junta se sirva suspender la audiencia y señalar nuevo día y hora para su continuación dentro de los cinco días siguientes. Si retrocedemos un poco en el procedimiento ordinario, encontramos que el demandado debe contestar en el acto la demanda después de que el actor la ha modificado o ampliado, (54) TRUEBA URBINA, Alberto; ob. cit. p. 466.

de acuerdo al contenido de la Fracción II del citado Artículo 878. Considero que por equidad e igualdad procesal debería concedérsele al demandado, a solicitud del mismo, un plazo perentorio para formular su contestación en el supuesto caso de que el actor modificara o adicionara su escrito inicial de demanda.

VI.- Al concluir la Etapa de Demanda y Excepciones, se pasará a la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y sólo el derecho es materia de controversia, se declarará cerrada la instrucción, turnándose los autos a resolución, previos alegatos de las partes; puesto que en tal caso no existen hechos controvertidos y únicamente se alega una cuestión de derecho.

Un punto bastante interesante es el definir la litis y en qué momento queda planteada ésta.

La palabra litis viene del latín līs, litis, sinónimo de litigio, pleito. Es nada menos que "la expresión precisa de las pretensiones de las partes, lo que se reclama en la demanda y se contradice en la contestación"(55)

El planteamiento de la litis queda fincado en la Etapa de Demanda y Excepciones, concretamente al momento de dar el

(55) DEL CAMPO CARBALLO, Ma. Eugenia; La Audiencia de Litis y Pruebas Temario del Derecho Procesal del Trabajo, ob cit. p. 113

demandado contestación a la demanda, ya que en ese mismo instante es cuando se fijan las cuestiones de derecho y de hecho sobre las cuales existe controversia. Por tanto, todo aquello sobre lo cual no exista controversia no formará parte de la litis.

Surge la duda respecto si la réplica y la contraréplica forman o no parte de la litis. La respuesta es en el sentido negativo por lo siguiente: tanto réplica como dúplica tienen lugar en el período contencioso o de arbitraje y necesariamente deben de hacerse con elementos propios de la demanda y de su contestación, sin variar la substancia; con simples manifestaciones que las partes hacen con relación a sus acciones y excepciones debidamente planteadas en su demanda y contestación.

Por consiguiente, réplica y contraréplica no integran la litis, puesto que ésta ya quedó fijada al momento de dar el demandado contestación a la demanda planteada por el actor. Las únicas dos excepciones o salvedades a lo anterior son: cuando el trabajador hace valer la prescripción en la réplica, y cuando el demandado ofrece pruebas en contrario cuando se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La Ley Laboral señala en su Artículo 878 que la Audiencia de Demanda y Excepciones se llevará a cabo aun cuando las partes no comparezcan.

Anteriormente a La Reforma Procesal de 1980, el Artículo 756 de la Ley de 1970 indicaba que si alguna de las partes concurría a la Audiencia de Demanda y excepciones, se archivaría el expediente hasta nueva promoción. Con las disposiciones procesales de La Reforma de 1980, la no comparecencia de las partes de ninguna manera impide la celebración de la Audiencia, siempre y cuando se encuentren, las partes, debidamente notificadas. Así, la incomparecencia de las partes a la etapa procesal que nos ocupa, trae consigo las siguientes consecuencias jurídicas:

a). Si el actor no comparece a la etapa de Demanda y Excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda.

b). Si el demandado no concurre a dicha etapa procesal, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario a fin de desvirtuar los hechos contenidos en la demanda.

Sin lugar a duda, estas nuevas disposiciones impiden que el juicio se estanque y termine por ser archivado en la Junta que se ventila. Asimismo, son producto indiscutible de principio de celeridad procesal. Considero justo que el trabajador que no haya comparecido, se le tenga por ratificado, de oficio, su escrito inicial de demanda, toda vez que muchos trabajadores se encuentran imposibilitados de acudir a la Audiencia en cuestión

por razones de trabajo.

De igual forma es acertada la medida adoptada para el patrón que no comparezca, ya que para éste es más factible acudir a la audiencia de Ley. Pero aquí surge una interesante pregunta: ¿Que sucedería si el actor incompareciente fuera reconvenido por el demandado?. La inversión de la condición procesal opera ipso jure y el actor se convierte en demandado y éste en actor, aplicándole la misma regla al actor reconvenido de tenerle por contestada la reconvenición o contrademanda en sentido afirmativo.

Sin embargo, pienso que aquí habría elementos suficientes para ganar un amparo, puesto que es muy frecuente que en el emplazamiento a juicio que se le hace al actor se le aperciba de que de no comparecer a la audiencia de Ley se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo, si es que se le llegare a reconvenir; y aun cuando el emplazamiento tal apercibimiento, el mismo estaría fuera de Ley en virtud de que la Ley Federal del Trabajo vigente no dice nada en ese sentido. Por tal motivo, considero que en tal situación procede la notificación personal al actor incompareciente con fundamento en la Fracción XII del Artículo 742 de la Ley Laboral, con el objeto de no dejar en estado de indefensión al actor.

IV.2.2. SUBSANACION DE LA DEMANDA.

El segundo párrafo del Artículo 685 de La Ley Federal del Trabajo dice textualmente:

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

Esta disposición ha dado lugar a serias discusiones acerca de si se ataca o no el principio de igualdad de las partes en el proceso. Por un lado los abogados patronales argumentan que esta disposición es una notable desigualdad de trato a las partes. Por su parte, los abogados eclécticos piensan que es una aberración conceder al propio juzgador la facultad de mejorar las acciones intentadas por el trabajador, puesto que la tarea del juez es resolver sobre la procedencia o improcedencia de las acciones intentadas; considero que con la disposición que comentamos se le está dando al juez el carácter de parte.

Lo cierto es que el Artículo 685 de la Ley faculta a los encargados de la función jurisdiccional para ayudar a la parte trabajadora, convirtiéndolos en promotores de su propia sentencia.

De hecho resulta incongruente que los miembros de las Juntas lleguen a declarar improcedentes, en el laudo, las acciones que ellos mismos adisionaron o corrigieron en la demanda.

Desde hace mucho tiempo existe en materia de trabajo, a nivel amparo, la facultad de los jueces federales para suplir las deficiencias de las quejas. Esto significa que si el laudo o la resolución emitido por una Junta fue contrario a derecho y el trabajador interpuso el amparo contra esa resolución, el juez, los magistrados o los ministros de la Suprema Corte, tendrán que considerar los motivos de inconformidad expuestos por el agravio (conceptos de violación) y además cualquier otro defecto que los mismos adviertan en la sentencia, resolución o laudo, resolviendo en consecuencia.

Lo anterior se fundamenta en una profunda idea de sentido social consistente en que la mayoría de los casos el trabajador carece de medios económicos suficientes para pagar un buen abogado.

La Ley Laboral trató de hacer lo mismo, pero bajo un

nombre por demás incorrecto; en efecto, no se trata de una suplencia de la queja, sino de la subsanación de la demanda, por las siguientes razones:

1a. La suplencia de la queja es un acto discrecional, en tanto que la subsanación es una obligación (de subsanar la demanda); si el órgano jurisdiccional no lo hace, incurre en responsabilidad y hay posibilidad de combatir su omisión por vía amparo.

2a. La suplencia de la queja se hace cuando se dicta sentencia, mientras que la subsanación de la demanda se puede hacer en tres momentos: al recibir la Junta la demanda; mediante prevención que le será notificada personalmente al trabajador; y al momento de celebrarse la etapa de Demanda y Excepciones, es decir, antes de ratificar el escrito inicial de demanda.

3a. La suplencia de la queja la lleva a cabo una autoridad judicial, a diferencia de la subsanación de la demanda que es efectuada por un tribunal dependiente del poder ejecutivo con facultades discrecionales.

De al disposición que se comenta se puede apreciar una diferencia formal: el Artículo 685 en su segundo párrafo viola la fracción XX del Aparado "A" del Artículo 123 Constitucional, que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir los conflictos, pero de ninguna manera para ayudar a alguna de las

partes o a la parte trabajadora en concreto.

Las facultades de los organismos del Estado son específicas, por tanto, únicamente pueden hacer aquello para lo cual fueron constituidos. De esta forma hemos de deducir que no es conveniente y mucho menos congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir.

La idea perseguida por el Artículo 685 es de absoluta justicia social y perfectamente aprobable, toda vez que la realidad ha demostrado fehacientemente que el trabajador es la parte débil dentro de la relación laboral en la gran mayoría de los casos. Sin embargo, pienso que la idea prevista por el citado precepto legal debería ser llevada a cabo por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, facultando para tal efecto a dicho organismo mediante una adición al Artículo 530 de la Ley Laboral que señala sus facultades.

En los casos en que la Junta advirtiera alguna irregularidad en la demanda le daría vista a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que ésta, si lo estima necesario, mejorara las acciones o su presentación, pero en todo caso bajo el consentimiento expreso del trabajador.

IV.2.3. La Representación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Requisito esencial para ser parte en el proceso o intervenir en él como tercero interesado, es el de tener personalidad, es decir, ser persona en derecho.

Por otra parte, La facultad en virtud de la cual una acción o derecho puede y debe ser ejecutado por o en contra de una persona en nombre propio se llama "legitimación ad causam"(56)

Muchas veces sucede que los directamente interesados no pueden comparecer a juicio por ellos mismos, por lo que necesitan de otras personas que actúen en el procedimiento a nombre de aquellos, sin que a estas les afecte en lo personal la sentencia que se dicte. Estamos por lo tanto en presencia de la figura de la representación.

La representación puede ser de dos clases: legal y voluntaria.

La representación legal, es la que deriva de la Ley y se da en aquellos casos en que la incapacidad física impide a una persona comparecer a juicio por sí. Entre estas personas se (56) TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo. ob. cit. pp 45 y 46.

encuentran los menores de edad en Derecho Civil, pues en Derecho del Trabajo los menores de 16 y mayores de 14 tienen capacidad de comparecer en juicio, de acuerdo al Artículo 691 de la propia Ley Laboral, haciéndose la aclaración que cuando se traten de menores de 16 años, la propia Procuraduría de la Defensa del Trabajo, les designará un representante; también se hallan en esta situación las personas morales.

Es necesario acreditar el origen de la representación, así como la amplitud de las facultades con que se ostenta el representante.

Por su parte, la representación voluntaria le confiere el interesado a la persona a quien libremente elige, en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, para actos de administración, etc. o especial para tramitar un juicio determinado.

Al respecto, la Ley señala en su Artículo 692 que "las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado".

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará de la siguiente manera: tratándose de persona física, mediante poder notarial o carta poder firmada por dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta; tratándose de persona moral, mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante

dos testigos, previa comprobación de si quien otorga el poder tiene facultades para ello.

Una adecuada y correcta representación es requisito indispensable para que las partes puedan actuar válidamente en juicio. Cabe hacer mención que existen dos tipos de capacidad en derecho común; la de goce, que es inherente a la condición humana y por tal motivo basta con haber nacido para gozar de ella; y la de ejercicio, que es la aptitud para ejercer o hacer valer por sí mismos los derechos y obligaciones de los que se es titular, requiriéndose para ello haber alcanzado una edad determinada y estar en pleno uso de sus facultades mentales. Analógicamente, puede decirse que la capacidad de ejercicio es para las partes, lo que la competencia es para el órgano jurisdiccional.

Al respecto debe distinguirse que los apoderados legales no son partes, por ende ellos no pueden desistirse de acciones laborales, pues esto sólo lo pueden hacer las partes; de ahí que deben comparecer actor y demandado personalmente en la etapa inicial del proceso.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración dentro de la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, en los términos del Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

Partiendo de lo anterior, podemos observar perfectamente que la representación legal de una persona moral es aquella establecida por la Ley que la rige y no por un simple contrato de mandato, toda vez que aún cuando el mandatario es también representante, lo es convencional y no legal, puesto que sus facultades de representación provienen de un contrato y no de la Ley.

Por lo anterior, el testimonio notarial mediante el cual se pretende acreditar la personalidad como representante legal de una persona moral determinada, deberá contener facultades suficientes otorgadas al representante legal como para obligar laboralmente a su representada. La idea del legislador de 1980 estriba en dar énfasis y fortalecimiento a la etapa conciliatoria en los juicios laborales. Se busca básicamente que las personas morales comparezcan mediante representantes legales con facultades decisorias para lograr un arreglo conciliatorio, en la medida de lo posible.

Puede darse el caso, y de hecho sucede con frecuencia, que quien comparece por alguna de las partes adolece de personalidad, ya sea porque no tiene poder alguno para representar a la parte que intenta representar, o simplemente porque carece de facultades suficientes para adquirir el carácter de representante legal en los términos de la Ley Federal del Trabajo. Se da entonces una situación de falta de personalidad,

misma que puede ser estudiada por la Junta a petición de parte o de oficio, pues la Ley Laboral es de orden público y por tal motivo la Junta esta obligada a examinar de oficio la personalidad de quienes se ostenan como apoderados o representantes legales de las partes en el juicio, independientemente de que haga o no valer la excepción de falta de personalidad.

Resulta pues, que es imponentísimo el aspecto de la personalidad, pues el no acreditarla de acuerdo a lo que manda la Ley, trae consigo consecuencias muy graves, como pueden serlo una demanda contestada en sentido afirmativo o una confesión ficta, entre otras, situaciones que ponen a la parte afectada en condiciones sumamente difíciles y quizás, desastrosas.

Para concluir con este tema, quisiera agregar que la idea del legislador de 1980 es muy bien intencionada además de magnífica; desgraciadamente la realidad es distinta en virtud de que resulta totalmente ilógico que los grandes empresarios - incluyendo a directores de empresas descentralizadas y de participación estatal-, vayan a dedicar unas cuantas horas diarias para "conciliarse", en lugar de que lo hagan sus apoderados. Es triste pensar en que bastará con no comparecer a la etapa conciliatoria para echar abajo toda al buena intención del legislador. Ahora bien, se ha de aclarar que a últimas fecha la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ha tomado el criterio de que un apoderado puede comparecer a la etapa de Demanda y

Excepciones, siendo esto un gran avance en materia de Trabajo.

IV.3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

IV.3.1. La Prueba: Concepto, Objetos y Medios de Prueba.

Gramaticalmente prueba expresa la acción y efecto de probar. Consiste básicamente en evidenciar algo; "es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho o de una obligación"(57)

Para el Maestro Eduardo J. Couture, probar es "demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación".(58)

Las partes aportarán las pruebas que estime convenientes para demostrar los hechos controvertidos, debiendo tener las pruebas ofrecidas la suficiente eficacia jurídica y estar relacionadas entre sí, para lograr en el juzgador la convicción de la certeza de los hechos o de la verdad de las afirmaciones. Asimismo, la prueba jamás debe utilizarse como un medio para ocultar o deformar la realidad; desgraciadamente esto rara vez se cumple, en vista de que existe muchísimas

(57) DEL CAMPO CARBALLO, Ma. Eugenia; ob. cit., p. 120.

(58) Fundamentos del Derecho Procesal Civil., citado por: RAMIREZ FONSECA, Francisco; La Prueba en el Procedimiento Laboral, México, ed. PAC. 5a. ed. 1984. p.83.

demandas interpuestas por infinidad de trabajadores en forma dolosa. Por otro lado, debe existir igualdad de oportunidades para ofrecer pruebas, debiendo ser ofrecidas en el momento procesal oportuno y estudiadas por el juzgador, tanto las de la parte actora como las de la demandada, a fin de respetar la garantía de audiencia.

El objeto de la prueba lo integran los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba.

De lo anterior se desprende que única y exclusivamente están sujetos a prueba los hechos; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, debiendo el que las invoca demostrar la existencia de ellas y su aplicabilidad en el caso concreto, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 1197 del Código de Comercio.

Así pues, el Derecho Mexicano no está sujeto a prueba, toda vez que los mexicanos estamos obligados a conocerlo ("La ignorancia de la Ley no excusa en su cumplimiento"- según se establece en el Artículo 21 del Código Civil para el Distrito Federal), particularmente el órgano jurisdiccional.

Cabe aclarar que no todos los hechos son objeto de prueba, por ejemplo los aceptados por las partes, los que resultan intrascendentes para al litis y los notorios. Estos últimos, de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la

Nación, son aquellos "cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social, en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, pero conocida de tal modo, que no haya al respecto duda ni discusión alguna."(59)

Las pruebas, según establece el Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, deben referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, en virtud del famoso principio procesal de que "a confesión de parte, relevo de pruebas". Por su parte, el Artículo 779 de la misma Ley dice que la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo y fundamento de su determinación.

Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad. En otras palabras, son las herramientas aportadas por las partes al órgano jurisdiccional para lograr convicción sobre la verdad de los hechos controvertidos.

Existen dos sistemas en cuanto a la instrumentación. El primero es restrictivo o limitativo en tanto que no admite más

(59) Semanario Judicial de la Federación 6a. Época Vol. CXIII. 3a. Parte, noviembre de 1966. 2a. Sala, p.18.

pruebas que las específicamente señaladas en la Ley; el segundo, adoptado por nuestra legislación laboral vigente, es enunciativo en virtud de que además las pruebas contempladas en la Ley, acepta otros medios probatorios no previstos. En esta forma, el Artículo 776 de la Ley señala:

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

- I.- Confesional,
- II.- Documental,
- III.- Testimonial,
- IV.- Pericial,
- V.- Inspección,
- VI.- Presuncional,
- VII.- Instrumental de Actuaciones,
- VIII.- fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

La anterior disposición legal se entiende como cualquier reproducción que pueda acreditar un hecho: grabación de sonidos o palabras; película cinematográfica, videocassettes; vodeodiscs; etc.

Todos estos medios de prueba son considerados como pruebas documentales, ya que estas no se reducen tan sólo a

escritos, sino tambien pueden consistir en "diplomas. cartas, relación u otros escritos que ilustran acerca de algun hecho, principalmente los históricos, o cualquier otra cosa que sirve para ilustrar o comprobar algo."(60)

A manera de ilustración, me permito transcribir a continuación cuatro formas de clasificar los hechos de la prueba (61).

1a. Clasificación.

Nominados: La ley les da una denominación.

Inominados: carece de denominación legal.

Autónomos: no necesitan de otro medio para su perfeccionamiento

Ejemplo: presuncional legal y humana.

2a. Clasificación.

Auxiliares: tienden a perfeccionar otro medio probatorio.

Ejemplo: ratificación.

Mediatos: requieren de un órgano portador de la prueba.

Ejemplo: testimonio.

(60) Diccionario de la Real Academia, 1960. citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. ob cit. p.58.

(61) MORALES Y ESCOBAR, Isabel; La Prueba en Los Procedimientos Laborales. Tomario de Derecho Procesal del trabajo. ob cit. p. 67.

3a. Clasificación:

Inmediatos: Llevan directamente al juzgador al objeto de la prueba.

Ejemplo: inspección.

Naturales: Llevan al objeto sin necesidad de inferencias o procesos lógicos.

Ejemplo: documental.

4a. Clasificación:

Artificiales: se llega al objeto de manera indirecta, por medio de procesos lógicos.

Ejemplo: presuncional humana.

Los medios probatorios admitidos por el derecho son de dos tipos: legal y lógico. El primero es el que la Ley comprende; el segundo es aquel que se basa en razonamientos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje adoptan un sistema probatorio mixto: ni tasado ni libre.

IV.3.2. Reglas Generales sobre el Ofrecimiento de Pruebas.

Las pruebas deben de ser ofrecidas por las partes exactamente en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y una vez concluida ésta, sólo son admisibles las que tiendan a

acreditar hechos supervenientes o probar las tachas formuladas a los testigos.

Sin embargo, tal como se había anotado con anterioridad, el actor puede ofrecer sus pruebas junto con su escrito inicial de demanda, pero necesariamente tendrá que ratificarlas al momento de la celebración de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, so pena de desechamiento de las mismas.

La Ley establece que las pruebas deben de ofrecerse acompañadas de todos los elementos requeridos para su deahogo contemplados en la misma, relacionándolas con los hechos controvertidos; de lo contrario, la Junta las desechará por no estar ofrecidas conforme a derecho.

Procesalmente hablando existen dos grandes fases dentro de la etapa probatoria, claramente identificables tanto por su naturaleza como por el momento procesal en que se llevan a cabo: el primer período es el de ofrecimiento de pruebas, en el que únicamente intervienen las partes, concluyendo el mismo con la resolución de la Junta que declara cerrada la etapa de Ofrecimiento de Pruebas; el segundo período corresponde a la calificación o admisión de las pruebas, acto que atañe en forma exclusiva a la Junta, sin intervención de las partes.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en

conjunto, comprende las siguientes fases preclusivas:

- I.- ofrecimiento de pruebas del actor.
- II.- ofrecimiento de pruebas del demandado y objeción a las del actor.
- III.- objeción de las pruebas ofrecidas por el demandado, a cargo del actor.
- IV.- ofrecimiento de nuevas pruebas, siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte.
- V.- En caso de que para el actor sea necesario ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia de ofrecimiento para ofrecer las correspondientes a tales hechos, debiéndose reanudar la audiencia dentro de los diez días siguientes, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 880 de La Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a este último punto, considero que se rompe con el principio de igualdad de las partes en el proceso, toda vez que el actor tiene derecho a solicitar se difiera la audiencia de pruebas en caso de que vaya a ofrecer pruebas en relación con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda; por el contrario, el demandado carece de ese derecho cuando el actor modifica su escrito inicial de

demanda, creando muchas veces situaciones desconocidas para la parte demandada y que prácticamente la dejan en estado de indefensión.

En lo concerniente a la objeción de las pruebas, cabe mencionar que "objeter" significa oponerse o expresar una razón contraria a lo manifestado por la contraparte, tanto para restar eficacia o alcance probatorio a las pruebas ofrecidas, como para que no sean admitidas ni calificadas, ya sea por no tener relación con la controversia o por no estar ofrecidas conforme a derecho.

Las objeciones han de realizarse en forma clara y precisa, es decir, manifestando que es lo que se objeta y el porque de la objeción.

El momento procesal oportuno para hacer las objeciones es precisamente al concluir el ofrecimiento de pruebas de las partes, es decir, inmediatamente después de que la contraparte ha ofrecido sus probanzas. Son objetables las pruebas cuando no están ofrecidas conforme a derecho, por no estar relacionados con los hechos de la demanda o de la contestación a la misma, o por no tener relación alguna con la litis. También es posible hacer objeciones en particular, que pueden ser de falsedad de documentos, o sea, respecto a la autenticidad de contenido y/o firma de los mismos.

R la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas podrá comparecer el interesado o Únicamente su apoderado, habiendo acreditado debidamente su personalidad.

Las pruebas podrán ser ofrecidas en forma oral o ppor escrito, el cual deberá estar debidamente firmado por el oferente. En cuanto a La firma del escrito, La Suprema Corte de Justicia de La Nación ha sustentado un criterio para el caso del escrito de contestación a La demanda, evidentemente aplicable al de ofrecimiento de pruebas, y que establece:

"Es correcta la conclusión de La autoridad responsable en lo relativo a tener por contestada La demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, al no estar firmado el escrito respectivo, pues tal circunstancia equivale a que no se haya producido La correspondiente contestación , ya que no es admisible que a un escrito anónimo carente de autenticidad por falta de firma del supuesto interesado, se le otorgue eficacia jurídica".

Amparo Directo 819/69. Israel Granados Ríos. 17 de septiembre de 1969, 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Informe 1969. CUARTA SALA, p. 58.

Por último, el Artículo 882 de La Ley Federal del Trabajo dispone que si las partes están conforme con los hechos y

La controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se otorgará a éstas término para alegar y se dictará el laudo. Sin duda alguna, esta disposición es muy similar a la establecida en la fracción VIII del Artículo 878 de esta Ley, y que se comentó con anterioridad.

IV.4. Admisión de Pruebas.

La Fracción IV del Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

"Concluido el ofrecimiento, La Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".

La Junta, de acuerdo al precepto legal antes invocado, tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, así como aquellas que sean inútiles u ociosas, ya sea por referirse a hechos no controvertidos o confesados expresamente por las partes.

Ahora bien, la Junta supuestamente no tiene la obligación de expresar en sus acuerdos el motivo por el que se admiten o se desechan cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, de acuerdo con el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación plasmado en la siguiente ejecutoria:

"De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y su correlativo 760, Fracción IX, de la nueva Ley (anterior a la Reforma Procesal de 1980), Las Juntas tienen amplia facultad para aceptar las pruebas que les propongan las partes, pudiendo desechar aquéllas que estimen inútiles o que resulten impertinentes por no tener relación con los hechos que son materia de comprobación o de la litis, pero ningún precepto les impone la obligación de expresar las razones que tengan para aceptar una determinada prueba."

Amparo Directo 169/72. Fidencio Acoltzi Reyes. 21 de septiembre de 1972. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 45, Quinta Parte, p. 48 CUARTA SALA.

Efectivamente, las Juntas no están obligadas a expresar las razones por las que admiten una determinada prueba, pero si lo están tratándose de desechamiento de pruebas en virtud del Artículo 16 Constitucional, el cual consagra la garantía de legalidad. Es más, en la propia Ley Laboral, concretamente en el Artículo 779, faculta a las Juntas para desechar aquellas pruebas "que no tengan relación con la litis planteada o resulten

inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello."

En otro orden de ideas, La Ley Laboral establece en su Artículo 883 que la Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de Desahogo de Pruebas, dentro de los diez días siguientes, y realizar todas las medidas necesarias a fin de que el día señalado para la audiencia se puedan desahogar las pruebas que se hayan admitido.

La anterior disposición es un intento fallido de dar celeridad al proceso, toda vez que es bien conocido por todos los litigantes en materia de trabajo, que las Juntas sufren de exceso de trabajo y que por tal motivo es casi imposible que todas las pruebas admitidas sean desahogadas en una sola audiencia y en el mismo día. Previendo tal situación, el segundo párrafo del citado precepto legal señala lo siguiente:

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

No obstante la anterior disposición, las Juntas suelen

señalar día y hora para el desahogo de algunas pruebas ofrecidas, puesto que algunas veces el desahogo de una prueba depende del resultado obtenido en el desahogo de otra. Así, por ejemplo, si una documental es objetada en cuanto a su autenticidad de contenido y firma por su firmante, su medio de perfeccionamiento es la ratificación que de contenido y firma haga éste, en el momento de desahogar la confesional a su cargo; y si el mismo desconoce el contenido y la firma que aparece en el documento, entonces procederá el desahogo de la pericial caligráfica, siempre y cuando haya sido ofrecida como medio de perfeccionamiento de la documental objetada.

En suma, ni el plazo de treinta días se respeta ni en el acuerdo de admisión de pruebas se señala día y hora para el desahogo de todas y cada una de las pruebas ofrecidas y admitidas.

Lo más común es que se vaya señalando fecha para tal efecto conforme se vayan desahogando las pruebas. Por otro lado, resulta indispensable señalar que las Juntas generalmente dictan el acuerdo sobre admisión de pruebas al concluir la audiencia de Ofrecimiento. Sin embargo, es frecuente encontrarse con que se reservan para dictar el acuerdo con posterioridad, no obstante la Ley ordena que debe dictarse el acuerdo de referencia inmediatamente después de que las partes han ofrecido sus pruebas.

Esto provoca la demora en el procedimiento y en cierta forma una inseguridad jurídica. Aun cuando las Juntas tengan exceso de trabajo, la reserva de admisión de pruebas no debe darse en ningún caso, a menos de que las pruebas ofrecidas hayan sido demasiadas que su estudio se lleve mucho tiempo. De cualquier forma, si la Junta se reserva la admisión de pruebas, el acuerdo que dicte con posterioridad al respecto deberá ser notificado a las partes en forma personal, ya que se trata de una interrupción al procedimiento, de acuerdo a lo establecido en la Fracción V del Artículo 742 de la Ley Laboral.

Una vez que ha sido dictado el acuerdo, por virtud del fenómeno de la preclusión, ya no son admisibles otras pruebas, a no ser que sean supervenientes o que se refieran a las tachas a los testigos; así lo dispone el Artículo 881 de la Ley de la materia.

Considero que la gran importancia la admisión de las pruebas estriba en que de ellas depende la celeridad del procedimiento, misma que es muy difícil de lograr a partir de este momento del proceso por las razones ya expuestas

IV.5. Fracción V del Artículo 878.IV.5.1. Generalidades.

Los artículos 2 y 17 de la Ley Federal del Trabajo establecen respectivamente que:

"Artículo 2.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos".

"Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 69, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la equidad."

No considero justo que siendo éstos unos preceptos que inspiran justicia, equilibrio y equidad entre las partes, exista un proteccionismo y una desigualdad tan grande entre los trabajadores y los patronos, es por eso que creo debe de existir

una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se tome en cuenta que ambas partes tienen derecho, de igual manera, para defenderse, ya que de otra manera continuaremos en el sobreproteccionismo y el paternalismo laboral que hasta la fecha existe, lo que ha ocasionado problemas en la mentalidad del trabajador mexicano, es por esto que propongo la siguiente reforma:

IV.5.2. Propuesta de Reforma a la Fracción V del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente la fracción V del Artículo 878 de la Ley de la materia establece:

"La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:...

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

A mi parecer, esta fracción debe ser reformada ya que no considero justo que la parte demandada, independientemente de que haya opuesto la excepción de incompetencia de la Junta (Local o Federal) tenga que dar contestación AD CAUTELAM a la demanda,

ya que si la Junta se declara incompetente y remite los autos a la Junta Competente, todo lo actuado será nulo, con excepción del acto de admisión de la demanda como lo establece el artículo 706 de la Ley de la materia, ocasionando con esto que la parte actora se percate de la estrategia que seguirá su contraparte, dando, de esta forma, al actor la oportunidad de que amplie o modifique su escrito inicial de demanda en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas ante la Junta Competente.

Opino que lo correcto sería que la Junta ante la cual se promueve el incidente de incompetencia debería de resolver antes de que se de contestación a la demanda y de esta forma no dejar en estado de indefensión al incidentista; por otro lado, para evitar que todos los demandados promuevan dicho incidente y dilaten el procedimiento ordinario, la parte incidentista en el momento de promover el incidente de incompetencia, antes de que se abra la etapa de Demanda y Excepciones, deberá ofrecer las pruebas suficientes que permitan a la Junta determinar, en ese momento, si es o no competente para conocer del asunto.

Si la Junta determina que si es competente, entonces se pasaría a la etapa de Demanda y Excepciones, de lo contrario se deberán remitir los autos ante la Junta competente, sin dejar en estado de defensión a la demandada.

A mi parecer, la Junta ante la cual se promueve el

incidente de incompetencia deberá resolver en ese acto, o, en el peor de los casos, reservarse para estudiar el incidente, si señalar fecha para la audiencia incidental, sino que únicamente para determinar si es o no competente, ya que de esta forma lo que se lograría, al señalar fecha para la audiencia incidental, sería dilatar el procedimiento, yendo por lo tanto en contra del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que señala que el procedimiento laboral debe lograr la mayor economía posible, es decir, eliminar, dentro de lo posible las audiencias incidentales, resolviéndose de plano en la mayoría de los casos (artículos 763 y 765 de la ley), y de esta forma simplificar el número de audiencias -donde opera también el principio de concentración-.

Como se dijo anteriormente, la idea de esta propuesta no es dilatar el procedimiento, sino que exista una mayor equidad para las partes, por tal razón, considero que la redacción correcta del artículo 878, fracción V deberá establecerse de la siguiente manera:

"Artículo 878 La etapa de Demanda y Excepciones de desarrollará conforme a las normas siguientes:

...

V.- Si alguna de la partes opone la excepción de incompetencia deberá hacerlo inmediatamente después de que se haya

cerrado la etapa de Conciliación, ofreciendo las pruebas que considere convenientes para demostrar la incompetencia de la Junta; y una vez que se resuelva el incidente de incompetencia, se continuará con la etapa de Demanda y Excepciones.

Si la parte incidentista no ofrece las pruebas para demostrar la incompetencia de la Junta en ese momento, ésta podrá declararse competente y acordar que se continúe con la etapa de Demanda y Excepciones, sin que se suspenda la audiencia.

Si la Junta se declara incompetente, suspenderá la audiencia en ese momento y remitirá los autos a la Junta que considere competente, en los términos de los artículos 704 y 706 de esta Ley."

Por otro lado, existe ejecutoria de nuestros más altos tribunales, en el sentido de que la incompetencia laboral puede plantearse antes de cerrarse el período de Demanda y Excepciones.

INCOMPETENCIA LABORAL. PUEDE PLANTEARSE EN LA SEGUNDA INTERVENCION DE LAS PARTES EN LA AUDIENCIAS DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.- Como el articulo 703 de La Ley Federal del Trabajo establece "que la declaratoria debiera oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva", no existe razón legal para desestimar tal excepcion, como lo hizo la junta señalada como responsable, por la circunstancia de que no fue planteada en la primera intervencion de la demandada, si se toma en consideración que al disponer tal precepto que la incompetencia deberá proponerse en esa audiencia, implícitamente autoriza, por no prohibirlo expresamente, que pueda hacerse en una segunda mientras no se cierre aquel periodo.

Amparo en revisión 116/86. Instituto Mexicano del Seguro Social. 16 de mayo de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Sánchez Fitta. Secretario: Jorge Carrizales Valdés.

Para mi punto de vista, esta ejecutoria va en contra de mi propuesta, ya que la idea es que no se de contestación a la demanda sin que se haya resuelto el incidente de incompetencia, es decir, como se mencionó anteriormente, debe oponerse la excepcion de incompetencia entre la etapa de Conciliación y la

etapa de Demanda y Excepciones.

Considero que la etapa de Conciliación debe agotarse, como actualmente sucede, ya que si se llega a un arreglo, se evitaría el juicio y por ende la tramitación del incidente de incompetencia.

Finalmente, considero que si por alguna causa la audiencia la audiencia se llegara a suspender por pláticas conciliatorias, y por ende a diferir, la excepción se podría oponer en la segunda audiencia, es decir, en la nueva fecha señalada por la Junta para la continuación de la audiencia.

Creo que esta propuesta es justa para las partes, que al fin y al cabo es la finalidad de la Ley Federal de Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La Ley Federal del Trabajo, en su aspecto adjetivo y sustantivo, fue creada con la idea de igualar, en la medida de lo posible, la gran diferencia que existía entre los trabajadores y los patrones; siendo en un principio una solución puesto que efectivamente se logró una igualdad, con lo que se alcanzó la tranquilidad social, desapareciendo de esa forma el gran descontento que existía en nuestro país.

SEGUNDA: Desgraciadamente, la política que ha seguido el Gobierno de México, por lo que hace al aspecto laboral es el de proteger cada vez más, a la clase trabajadora sin percatarse de que lo que origina nuevamente es un distanciamiento entre la clase trabajadora y los patrones, y esto se debe, como se dijo anteriormente, a que el Gobierno le ha ido dando más fuerza a la clase trabajadora y una protección que se pueden observar en la Ley Federal del Trabajo vigente.

TERCERA: Como se mencionó en el presente trabajo, la Ley Federal del Trabajo tiene como finalidad el equilibrio y la justicia social, misma que se ha ido convirtiendo en un verdadero desequilibrio y desigualdad, por lo que hace a la clase patronal; toda vez que no es posible que exista equilibrio e igualdad, en donde desde un principio a las partes se les trata como desiguales, por lo tanto, poco a poco se ha ido desviando la finalidad de nuestra Ley Federal del Trabajo.

CUARTA: Con base al tiempo que he trabajado dentro de la rama Laboral, me he podido percatar de una serie de injusticias, que a mi punto de vista se han originado por la sobreprotección otorgada a la clase trabajadora, lo que provoca que ésta abuse de la clase patronal.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo de 1970, ha sufrido un sinnúmero de reformas y adiciones, que se han elaborado sin pensar las consecuencias que éstas puedan traer y sin analizar si afectan o no a otras disposiciones de la propia Ley.

QUINTA: En el presente trabajo he propuesto la Reforma a la Fracción V del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la cual deberá quedar de la siguiente manera:

"Artículo 878 La etapa de Demanda y Excepciones de desarrollará conforme a las normas siguientes:

...

V.- Si alguna de las partes opone la excepción de incompetencia deberá hacerlo inmediatamente después de que se haya cerrado la etapa de Conciliación, ofreciendo las pruebas que considere convenientes para demostrar la incompetencia de la Junta; y una vez que se

resuelva el incidente de incompetencia, se continuará con la etapa de Demanda y Excepciones.

Si la parte incidentista no ofrece las pruebas para demostrar la incompetencia de la Junta en ese momento, ésta podrá declararse competente y acordar que se continúe con la etapa de Demanda y Excepciones, sin que se suspenda la audiencia.

Si la Junta se declara incompetente, suspenderá la audiencia en ese momento y remitirá los autos a la Junta que considere competente, en los términos de los artículos 704 y 706 de esta Ley."

SEXTA: La propuesta de reforma del artículo 878, fracción V, se debe a que considero que cuando se oponga el incidente de competencia, que correctamente debería de llamarse de incompetencia, debe de resolverse antes de pasar a la etapa de Demanda u Excepciones, y de esta forma evitar que la parte actora tenga conocimiento de la estrategia que va a seguir su contraparte, evitando de esta forma que exista una injusticia para la parte demandada. Además con esto se evitará que las partes demandadas en juicio, opongan la Excepción de

Incompetencia con el ánimo de suspender la Audiencia y de esta forma retardar el juicio.

SEPTIMA: Considero que esta propuesta logrará un mayor equilibrio y justicia social, conceptos que están establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique., Reformas a La Ley Federal del Trabajo en 1979., México, UNAM. 1980.
- 2.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto., Derecho Procesal Mexicano., México, Porrúa, 1976, 1ª Edición. Tomo I.
- 3.- BECERRA BAUTISTA, José., El Proceso Civil en México., 10ª Edición. México, Porrúa, 1982.
- 4.- CALAMANDREI, Pierre., Instituciones de Derecho Procesal Civil, Trad. Esp., Tomo I. p. 173.
- 5.- CASTORENA, Jesús J., Proceso de Derecho Obrero., México 1ª Edición.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar., Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral., México, Trillas 2ª Edición 1983.
- 7.- CHIOVENDA, GIUSEPE; Instutizioni di diritto processale civile, Nápoles, Joune, 1935, Vol. I, Trad. de E. GOMEZ ORBAJEJO, Madrid, Ed. Revista de Derecho Privado, 1948.
- 8.- CLIMENT BELTRAN, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo., Edición Esfinge, México 1989.
- 9.- COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil., Edición Nacional, México 1984.
- 10.- DELGADO MOYA, Rubén., Elementos de Derecho del Trabajo., México, Edición. Divulgación, 1964.
- 11.- DE BUEN L. Nestor., Derecho Procesal del Trabajo, Edición Porrúa, México 1988.
- 12.- DE BUEN LOZANO, Néstor., La Reforma del Proceso Laboral,

- México, Porrúa, 2ª. Edición., 1983.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario., Derecho Mexicano del Trabajo., México, Porrúa, 1970, Tomo II.
 - 14.- DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo., Edición. Porrúa, México 1989, Tomos I y II.
 - 15.- DE PINA VARA, Rafael., Curso de Derecho Procesal del Trabajo., México, Ediciones BOTAS, 1952.
 - 16.- DEL CAMPO CARBALLO, Ma. Eugenia; La Audiencia de Litis y Pruebas. Temario del Derecho Procesal del Trabajo, México, p. 113.
 - 17.- GOMEZ LARA, Cipriano., Teoría General del Proceso., UNAM, México, 1983.
 - 18.- GOMEZ PERALTA DAMIRON, Manuel y otros., Temario de Derecho Procesal del Trabajo., México 1985, Editado por La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - 19.- GUERRERO, Euquerio., Manual de Derecho del Trabajo., México, Porrúa, 1970.
 - 20.- OLIVERA RODRIGUEZ, Carmen., La Jurisdicción y Competencia., México., Junta Federal de Conciliación y Arbitraje., Temario de Derecho procesal del Trabajo., 1985, p. 53.
 - 21.- OVALLE FAVELA José., Derecho Procesal Civil., Edición Harla S.A. de C.V. México, 1985.
 - 22.- PORRAS Y LOPEZ, Armando., Derecho Procesal del Trabajo., México, Porrúa, 1971.
 - 23.- RAMIREZ FONSECA, Francisco; La Prueba en el Procedimiento Laboral. México, Ed. PRC, 5a. ed. 1984, p.83.
 - 24.- ROCHA BANDALA, Juan y FRANCO G.S., José F., La Competencia

- en Materia Laboral, Mexico, Cardenas Editor y Distribuidor, 1975.
- 25.- ROSS GAMEZ, Francisco., Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1986.
- 26.- SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario., Práctica Laboral Forense, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1980.
- 27.- TAPIA ARANDA, Enrique y MARISCAL GOMEZ, Carlos., Derecho Procesal del Trabajador, México, Editorial Velux, S.A., 1978.
- 28.- TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo I., Derecho Procesal del Trabajo, México, Trillas, 1986.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto., El Artículo 123, Mexico, 1943.
- 30.- TRUEBA URBINA, Alberto., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.
- 31.- TRUEBA URBINA, Alberto., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.
- 32.- TRUEBA URBINA, Alberto., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, Porrúa, 69. Edición 1982, Actualizada, Integrada y Aumentada con La Reforma Procesal de 1980.
- 33.- VALDES C. José, Imaginación y Realidad de Francisco I. Madero, México, p.179.

LEGISLACION

- 1.- Diario Oficial del Estado de Jalisco. Decreto número 96 del 28 de diciembre de 1915.
- 2.- Diccionario Jurídico Mexicano, México, Edición Porrúa, 1985, Tomos I, II, IV, V, VII.
- 3.- Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, Climent Beltrán Juan B., Editorial Esfinge, México 1990.
- 4.- Ley de Amparo Reglamentaria de Los Artículos 103 y 107 de La Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Themis, 1988.
- 5.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Servicio de Información sobre Asuntos Laborales (SIAL), Manual de Acceso a La Jurisprudencia Laboral. Tomos 1917-1975, 1976-1978, 1979, 1980, 1981, 1982, 1983, 1984, 1985, México 1986., Tomo 1986, México 1987., Tomo 1987, México 1988.
- 6.- Suprema Corte de Justicia de La Nación, Compilación Precedentes de la Cuarta Sala 1966-1986., Mayo Ediciones, México 1988.
- 7.- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, UNAM, México 1985.
- 8.- Colección de Leyes y Decretos expedidos por el Gobierno Constitucionalista del Estado Libre y Soberano de Veracruz-Llave, 1914-1915.
- 9.- Semanario Judicial de la Federación, Tomos XXXVIII, XLI, CXIII. México.