

237
29.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

"EL OTORGAMIENTO TOTAL DE LA SUSPENSIÓN DEL
ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO
LABORAL".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

JORGE MACÍAS SANDOVAL

258575

Asesor de Tesis: Lic. José Manuel Cervantes Bravo

BOSQUES DE ARAGÓN, EDO. DE MÉXICO 1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

**GRACIAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO, POR ALVERGARME EN SUS AULAS E INCULCARMÉ LOS
CONOCIMIENTOS QUE ME FORMARON COMO PROFESIONISTA.**

**A LA E.N.E.P. "ARAGÓN" Y A TODOS
MIS PROFESORES QUE DESINTERESADAMENTE COMPARTIERON
CONMIGO SUS CONOCIMIENTOS
Y EXPERIENCIA.**

A MIS PADRES, A QUIENES LES DEBO LA VIDA Y TODO LO
QUE SOY, QUIENES ME HAN DADO TODO Y NO LO HE
SABIDO VALORAR. PARA USTEDES CON TODO MI
AGRADECIMIENTO Y AMOR.

**A MIS HERMANOS: AMALIA, ALICIA, HORTENCIA, SUSANA,
TOMÁS, HILARIO, ALEJANDRO, CARLOS, GUSTAVO Y MARTÍN. A
QUIENES ADMIRO Y RESPETO Y DE LOS QUE HE APREHENDIDO
TANTO. GRACIAS POR TODO SU APOYO.**

**A MI HERMANO BENITO , QUIEN ESTA TAN CERCA DE DIOS Y A
QUIEN NUNCA OLVIDAREMOS.**

A MI HERMANA SUSANA: QUIERO DEDICARTE
SINCERAMENTE ESTE TRABAJO POR QUE NO ME ALCANZARA
LA VIDA PARA AGRADECERTE TODO EL AMOR Y EL APOYO
QUE SIEMPRE ME HAS DADO. GRACIAS POR SER MUCHO
MÁS QUE UNA HERMANA.

**A MI HERMANO GUSTAVO: YA QUE ESTE TRABAJO FUE IDEA
SUYA Y SU EJEMPLO ME HA INSPIRADO PARA SUPERARME
PROFESIONALMENTE. GRACIAS POR TENDERME LA MANO
CUANDO MÁS LO HE NECESITADO.**

A CELIA: MI MOTIVO, MI ESPERANZA

**A MI ASESOR, LICENCIADO JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO.
CON MI MÁS PROFUNDO AGRADECIMIENTO Y ADMIRACIÓN, YA
QUE SIN SU ATINADA DIRECCIÓN ESTE TRABAJO AUN SERÍA UN
PROYECTO.**

**A MIS MEJORES AMIGOS: BETTY, GABY, CARLOS, MAURO, RUBÉN,
MAURICIO, JORGE, ALEJANDRO, SERGIO Y ENRIQUE, EN
AGRADECIMIENTO POR LA GRAN AMISTAD QUE SIEMPRE ME
HAN BRINDADO.**

**A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DEL S.T.I.R.T.
POR QUE CON SU AFECTO, COMPAÑERISMO Y DEDICACIÓN
AL TRABAJO, ME HAN ENSEÑADO A TENERLE AMOR A LO
QUE HAGO.**

**AL LICENCIADO NETZAHUALCOTL DE LA VEGA, POR QUE AUN
SIN CONOCERME ME BRINDO LA OPORTUNIDAD DE LABORAR
EN ESTA GRAN ORGANIZACIÓN.**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I	
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
1. CONCEPTO	1
2. NATURALEZA JURÍDICA	2
3. PRINCIPIOS	7
4. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	12
4.1. CONCEPTOS	12
4.2. CARACTERÍSTICAS	15
4.3. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO	18
CAPITULO II	
PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRALE	
1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO	22
1.1. DESARROLLO	23
1.2. DESHOGO DE MEDIOS PROBATORIOS	29
1.2. SESIÓN DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO	31
2. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	32
3. PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA	36
CAPITULO III	
LAS RESOLUCIONES LABORALES	
1. CONCEPTO	43
2. CLASIFICACIÓN	44
3. LAUDO O RESOLUCIÓN DEFINITIVA	47
CAPITULO IV	
EL JUICIO DE AMPARO	
1. GENERALIDADES	52
2. NATURALEZA JURÍDICA	55
3. EL JUICIO DE AMPARO LABORAL	56
3.1. AMPARO INDIRECTO	59
3.2. AMPARO DIRECTO	61

CAPITULO V	
SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO LABORAL	
1. FUNDAMENTO LEGAL	65
2. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE	69
3. OTORGAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN POR EL TOTAL DEL MONTO DE LO CONDENADO	72
CONCLUSIONES	75
BIBLIOGRAFIA	78

INTRODUCCIÓN

En la actualidad y especialmente en los últimos años en nuestro país se ha hecho necesario e indispensable la adecuación de nuestras leyes a la realidad política, económica, social y cultural en la que vivimos, en este entorno, se han llevado a cabo innumerables reformas a nuestra legislación.

La justicia es la finalidad de la sociedad civil y es por esto que existen infinidad de leyes tendientes a lograr tan loable fin. Un ejemplo es nuestra Ley de Amparo que es uno de los elementos básicos del legado histórico de nuestra patria.

Por eso la importancia de que dicho ordenamiento, así como todos los que conforman nuestro cuerpo de leyes, contemple todas las situaciones que pueden presentarse a lo largo de los procedimientos jurídicos.

En esa inteligencia nuestra hipótesis pretende proponer que sea modificado un precepto de nuestra Ley de Amparo, cuya aplicación puede resultar en algunos casos sumamente injusta, el precepto a que nos referimos es el artículo 174 que a la letra dice: *"Tratándose de laudos o resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del presidente del tribunal respectivo, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales solo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia"*.

Decimos que llega a ser injusta su aplicación en el caso en que se reúnan las siguientes circunstancias: 1).- Que se trate de un juicio de carácter económico individual; 2).- Que el actor (trabajador) reclame como prestación principal el pago de la indemnización constitucional y/o diversas prestaciones económicas derivadas de la relación de trabajo; 3).- Que la *litis* se plantee en si existió o no dicha relación laboral; 4).- Que la autoridad laboral emita un laudo en el que determine que si existió la

II

relación laboral entre el actor y el demandado y por ende se condene a éste al pago de las prestaciones reclamadas que fueran procedentes; 5).- Que el patrón condenado interponga juicio de garantías en contra del laudo emitido; 6).- Y que el Tribunal Colegiado amparara al quejoso de garantías, determinando en su ejecutoria que existieron violaciones al procedimiento y que no se acredita la relación laboral por lo que ordena a la autoridad responsable a emitir un nuevo laudo absolutorio.

En el anterior supuesto la aplicación del artículo 174 de la Ley de Amparo, así como los criterios de nuestra Suprema Corte de Justicia, que complementan el precepto mencionado, en el sentido de que debe concederse la suspensión de la ejecución del monto de lo condenado solo por el excedente del importe de seis meses de salario, por ser este el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías; resulta ser totalmente injusta, ya que si como lo hemos mencionado en el juicio de amparo los magistrados determinan que no existió relación laboral, se le ocasionan perjuicios irreparables al quejoso, toda vez que previo al otorgamiento de la suspensión, tuvo que garantizar el pago de daños y perjuicios al tercero perjudicado, así como el pago del importe de seis meses de salario al actor en el juicio laboral, toda vez que el demandado fue absuelto en laudo posterior y consecuentemente le es imposible recuperar las cantidades ejecutadas.

Es verdad que la finalidad de la disposición que en este trabajo se combate es la de proteger a la clase social más débil económicamente hablando, pero también lo es que su aplicación puede generar situaciones sumamente injustas y de consecuencias irreparables, lo que atenta contra el espíritu de justicia que debe privar en nuestro cuerpo de leyes.

Por lo anterior, consideramos que en el contenido del citado artículo 174 de la Ley de Amparo se debe considerar el caso que exponemos, a fin de que dicha disposición no le depare perjuicios a persona alguna.

El esquema del contenido del presente trabajo se divide en cinco capítulos. En el primer capítulo proporcionaremos los elementos

básicos del derecho procesal del trabajo, definiendo el concepto y la naturaleza jurídica del mismo, los principios que lo rigen y los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones.

En la segunda parte estudiaremos los diferentes tipos de procedimientos que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El tercer capítulo se refiere a las resoluciones laborales y en él se contiene su concepto, su clasificación y un breve estudio del laudo o resolución definitiva.

La cuarta parte esta dedicada al juicio de amparo en general y en particular al amparo en materia laboral.

Expuestos los temas que necesariamente guardan relación con el título recepcional del presente trabajo, en el capítulo quinto y último, haremos un estudio más profundo de la Suspensión del acto reclamado en el Juicio de Amparo directo en materia laboral y de la necesidad de que dicha suspensión se otorgue de una manera total.

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El presente trabajo recepcional que hemos denominado "EL OTORGAMIENTO TOTAL DE LA SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO LABORAL", lo iniciaremos tratando de analizar los conocimientos básicos del Derecho Procesal Laboral y abordaremos primeramente algunos de los diferentes conceptos de esta rama del derecho, posteriormente trataremos de determinar su naturaleza jurídica, así como los principios que sustenta y por último analizaremos los conflictos del trabajo, ya que resulta fundamental para que se inicie un proceso contencioso la existencia de un conflicto, así pues comenzaremos proporcionando algunos de los tantos conceptos de Derecho Procesal del Trabajo que existen.

1.- CONCEPTOS.

Existen tantos conceptos de esta materia como autores hay, algunos de estos tratadistas para definir al Derecho Procesal Laboral lo consideran desde diferentes perspectivas como puede ser la objetiva, es decir, como norma o bien, como objeto del conocimiento científico.

Para Nestor de Buen Lozano el Derecho Procesal Laboral se puede definir como "el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo".¹

Por otra parte el maestro Alberto Trueba Urbina nos da una definición que atiende a los propósitos de esta disciplina y nos dice que es "el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional

¹.- DE BUEN LOZANO, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1988. Editorial Porrúa. pp.39 y 40.

de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".²

Asimismo Rafael de Pina nos define el Derecho Procesal Laboral como "el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso".³

También se puede definir esta rama del Derecho como "el conjunto de principios y normas que rigen la relación de trabajo y que van a establecer la constitución, funcionamiento y competencia de las autoridades del trabajo, así como de los sujetos procesales y de las instituciones íntimamente relacionadas con estos, así como los procedimientos que van a seguir con la finalidad de armonizar los factores de la producción".⁴

Analizando los conceptos antes citados, podríamos decir que el Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, así como los sujetos procesales y de las instituciones íntimamente relacionadas con estos y los procedimientos que se van a seguir para llegar a declarar el derecho sustantivo del trabajo.

2. NATURALEZA JURÍDICA

Determinar la Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, es ubicar la materia en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es, pues, un problema de ordenación y, por lo tanto, de ciencia del derecho.

² - TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"
México 1971. Editorial Porrúa. p.74.

³ - DE PINA, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo".
México 1972. Editorial Botas. p. 8.

⁴ - ARRIAGA FLORES, Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo".
México 1990. E.N.E.P. p.22.

Existen diversas clasificaciones que explican la naturaleza jurídica de esta rama del derecho, así bien, trataremos de exponer las de algunos connotados tratadistas, y empezaremos con el maestro Alberto Trueba Urbina quien nos explica que "la naturaleza del derecho procesal del trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Pero no debe perderse de vista que tanto el derecho substancial como el procesal son normas jurídicas que se desprenden de un tronco común: el nuevo derecho evidentemente social.

Las leyes procesales del trabajo tienen una característica especial: regulan conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad obrera y realizan la tutela del estado burgués en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores, en consecuencia, tiene finalidades colectivas que no encajan dentro de la clasificación del derecho en público y en privado, puesto que cuando ésta clasificación se adoptó no se sospechaba el surgimiento del proletariado y la lucha de clases que se entablaría; por lo tanto lo que más destaca a la norma adjetiva del trabajo, es su naturaleza social, pues tanto ésta norma como la substantiva tienen el mismo origen y procedencia, que es el artículo 123 de la Constitución de 1917".⁵

El connotado tratadista continúa explicándonos la naturaleza jurídica de la norma adjetiva y para hacerlo nos expone las características distintivas de ésta materia:

A).- El derecho procesal del trabajo es derecho de lucha de clases.- La naturaleza del nuevo derecho se deriva de las causas que originaron su nacimiento y de su objetivo fundamental: es reivindicador de la entidad humana desposeída, que solo cuenta con su fuerza de trabajo para subsistir.

La consagración del derecho sustancial y procesal del trabajo en textos de nuestro código político-social, bajo el rubro DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, significa el paso más firme dado por los constituyentes de 1917 hacia la integración legislativa del derecho social;

⁵.- TRUEBA URBINA, Alberto. Obcit. pp. 37 y ss.

el derecho procesal del trabajo, como el sustantivo, es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso: derecho de lucha de clases.

B).- El derecho procesal del trabajo es proteccionista de los trabajadores.- En función de la esencia revolucionaria del artículo 123 de la Constitución de 1917, tanto las normas sustanciales como las procesales son esencialmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores; la protección esta no solo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal manera en la procesal que ambas se identifican en sus sentido proteccionista y tutelar, originando el principio de disparidad procesal, para la realización plena de la tutela en favor de los trabajadores.

C).- El derecho procesal del trabajo es reivindicatorio de los trabajadores.- Destaca en forma especial la naturaleza reivindicatoria del derecho sustancial y procesal del trabajo que se consigna en el artículo 123, pues la legislación fundamental del trabajo contiene normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctimas los trabajadores mexicanos; por ello, en el proceso mismo las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales del trabajo burocrático, están obligados a redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional.

Por otra parte Nestor de Buen trata de encuadrar al derecho procesal laboral en alguna de las grandes ramas del derecho, esto es, determinar si se le debe considerar como rama del derecho público, en atención a que esta destinado, precisamente, a regular una función pública, a saber, la función jurisdiccional o si en realidad y en razón de sus propósitos, se le debe encuadrar en el derecho social.

En el concepto de este autor, ambas posiciones nos son irreductibles ya que "nadie puede dudar del carácter publicista del derecho procesal del trabajo si es que se atiende, al hecho de que regula

una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional. Pero tampoco es posible poner ahora en tela de juicio, el especial a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1980, la condición social del derecho procesal laboral. Ahora los tribunales del trabajo en México deben ejercer una condición tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los liberen de las cargas de prueba incómodas a efecto de amortiguar o, inclusive, desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones".⁶

Para Nestor de Buen las características que distinguen al derecho procesal del trabajo son las siguientes:

A).- Derecho imperativo.- El carácter imperativo del derecho procesal del trabajo le viene por dos razones: en primer término por que esa es una cualidad necesaria del derecho procesal; en segundo lugar por que todo derecho social es, esencialmente imperativo.

Como resultado de ésta cualidad, las normas del derecho procesal son irrenunciables.

B).- Derecho Autónomo.- La autonomía del derecho procesal del trabajo puede predicarse en dos vías diferentes: en primer término del derecho sustantivo; en segundo lugar del derecho procesal en general.

Con respecto al Derecho del Trabajo, no se trata de un derecho instrumental, al servicio de ésta disciplina jurídica, sino de un derecho con un objeto propio que consiste, en la satisfacción de pretensiones; ésta finalidad se cumple, no por la obtención de una resolución favorable sino por el hecho de que el tribunal intervenga resolviendo la controversia.

En cuanto a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo respecto del derecho procesal civil y, en general, de las otras ramas del

⁶.- DE BUEN LOZANO, Nestor. *Obcit.* pp. 40 y 41.

derecho procesal, ésta debe invocarse tomando como base las siguientes consideraciones:

a).- Principios Propios.- Estos son actualmente diferentes de los del derecho procesal común. En particular esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima mas débil, distribución social de la carga de la prueba y, de manera especial, el de juzgamiento en conciencia.

b).- Tribunales Propios.- En México la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las juntas de conciliación y arbitraje que tienen su origen en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Estos organismos son absolutamente autónomos del poder judicial aun cuando sus resoluciones pueden quedar sometidas a la revisión, sólo a efecto de tutela de las garantías constitucionales, de los tribunales de amparo.

c).- Objetivos Parcialmente Diferentes.- La decisión de las diferencias y los conflictos del trabajo que se encomiendan a las juntas de conciliación y arbitraje, no se limita a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que además se faculta a las juntas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados "conflictos colectivos de naturaleza económica". Esta facultad esencialmente integradora no tiene paralelo en otras jurisdicciones.

d).- Definitividad de las Resoluciones.- A diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos o sentencias colectivas admiten recurso alguno.

Es de advertir que el juicio de amparo no constituye una segunda instancia, sino un juicio de garantías, aun cuando en la práctica

se haya convertido, por un curioso fenómeno de degeneración procesal, en una casación.

Ciertamente que estas diferencias, suficientes para apoyar la autonomía del derecho procesal del trabajo, no excluyen la utilización de conceptos, términos y practicas comunes al derecho procesal en general.

3.PRINCIPIOS

El Derecho Procesal del Trabajo se rige por principios especiales y particulares, característicos de su autonomía, y con esto queremos decir que son diferentes a los demás y podemos definirlos como las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral.

Diferentes tratadistas como Tena Suck, Climent Beltran, Nestor de Buen, Trueba Urbina y otros más desde su punto de vista de cada uno de estos, casi ninguno coincide en el total de los principios, que son para unos siete y para otros son ocho aproximadamente, es mínima la diferencia, pero para efectos de este trabajo trataremos de abarcar todos los que comprende la ley laboral y que para nosotros son los fundamentales.

Los principios procesales en el Derecho Procesal del Trabajo se encuentran en los artículos del 685 al 688 de la ley laboral y son los siguientes:

- 1.- Público
- 2.- Gratuito
- 3.- Inmediato
- 4.- Oral
- 5.- Dispositivo
- 6.- Concentración
- 7.- Informal
- 8.- Apreciación de las pruebas en conciencia
- 9.- Tutela en beneficio del trabajador

1.- Público.- Esto nos da a entender que los procedimientos laborales se pueden presenciar por cualquier persona; es decir, son públicos.

Pero esto no es absoluto, tiene sus limitaciones, puesto que dispone el numeral 720 de la Ley Federal del Trabajo que las audiencias se celebrarán a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Este principio del que hablamos da al público en general la facilidad de presenciar el desarrollo del proceso, los que asisten a las audiencias se enteran de las conductas de las partes, de las personas que intervienen en el juicio, desde las mismas partes en contienda hasta los testigos y peritos, así como los miembros del Tribunal del Trabajo. Es conveniente pero no muy común en la práctica la presencia de público en las audiencias, para observar la buena marcha de la justicia laboral, habiendo cierto temor a la censura, hay control en el comportamiento de las personas que intervienen en el proceso para no influir en el grado de imparcialidad de las autoridades del trabajo, los que para tener respetabilidad deben ser los primeros en someterse a lo establecido por la ley

2.- Gratuito.- La gratuidad consiste en que no existen costas ni pago de ninguna especie en el proceso laboral, todas las actuaciones son gratuitas.

3.- Inmediato.- En cuanto a este otro principio, se refiere a que los miembros de las juntas deben estar en contacto directo con las partes.

En la ley laboral se regula este concepto a través de la obligación de las partes a comparecer a la audiencia de conciliación al igual que a la de demanda y excepciones, lo anterior de conformidad con lo que establece el artículo 876 fracciones I y III de la Ley de la materia, con la diferencia de que a la primera etapa la comparecencia es personal sin abogados, asesores o apoderados y en la segunda etapa sí podrán comparecer estas últimas personas.

El artículo 721 de la mencionada ley reglamenta este principio procesal al levantar acta de todas las actuaciones y a entregar copia firmada a las partes que hayan comparecido, con el fin de dar seguridad a las mismas y viendo lo anterior, tiende a ser eficaz el principio rector de inmediatez.

4.- Oral.- Por lo que hace a la oralidad, tenemos que todos los actos del procedimiento son predominantemente orales. Esta forma oral sin duda es la más adecuada para solucionar las controversias, a través de la palabra se pueden resolver los conflictos con mayor posibilidad de realización a la justicia y equidad que por otro medio.

Debemos tener en cuenta que el proceso moderno es mixto, siendo oral y escrito de acuerdo a la importancia dada al mismo en cuanto a la oralidad o a la escritura. En lo que respecta al procedimiento laboral la legislación se rige hacia la oralidad, expresada así en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior quiere decir que el sistema de nuestra legislación, en las audiencias, está encaminado hacia la oralidad para que las partes manifiesten de viva voz la forma que deseen sus pretensiones y que estas sean apreciadas por las juntas.

Para concluir con este principio con el que se pretende dar mayor rapidez al procedimiento y no retardarlo, para que este no quede en palabras se deberá manifestar por escrito tanto la demanda como la contestación pues como dicen los tratadistas y con sobrada razón, "lo que no está en el expediente no está en el mundo".

5.- Dispositivo.- El órgano jurisdiccional no puede actuar si las partes no lo hacen, o sea, para que este intervenga por conducto de sus titulares, se necesita que los particulares ejerciten sus acciones que pretenden intentar, la actuación de los particulares es lo que denominamos el principio dispositivo. Lo anterior también es llamado o conocido como la instancia de parte es decir, esto significa que a las partes se les impone la obligación de estimular la actividad del órgano jurisdiccional para que con esto se active el proceso, podemos aplicar a este principio otro del derecho romano que dice "no hay juez sin parte".

El principio que nos ocupa no es rígido, se da a través de la reforma procesal de 1980 ortogando facultades para que el órgano jurisdiccional continúe de oficio el procedimiento, antes de las reformas ya citadas, decía el artículo 756 de la ley laboral de 1970, que si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivaría hasta nueva promoción.

Lo que nos dice ahora el artículo 873 de la multicitada Ley Federal del Trabajo es que la audiencia se llevará aún cuando no concurren las partes, reproduciéndose del trabajador o actor de oficio y a la demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo si esta parte fuera la ausente.

6.- Concentración.- Se refiere a que los incidentes planteados en el procedimiento sean resueltos junto con el principal para que dicho procedimiento sea más rápido, salvo los dispuestos por la misma ley que deban resolverse previamente o sean promovidos después, si el laudo, únicamente en esta situación se suspenderá el procedimiento y se tramitará por cuerda separada, sólo los previstos por la Ley Federal del Trabajo.

7.- Informal.- La forma en el derecho procesal laboral juega un papel muy importante ya que responde a una seguridad jurídica.

El formalismo que es garantía hacia las partes y hacia el estado para que el proceso se lleve a cabo sin que en él se cometan injusticias pretendiéndose el respeto a los derechos de cada parte; es decir, cuando el procedimiento, tenga por objeto la realización a través del aseguramiento y ejecución forzosa se intereses que estén bajo tutela del derecho, la primera experiencia de todo sistema procesal es que los intereses protegidos por el derecho se garanticen en el procedimiento, por consecuencia, para obtener la pretensión de la tutela jurídica se necesitan formas que determinen a futuro ya que por medio de ésta se determina con precisión los actos procesales.

En el derecho procesal del trabajo, por su naturaleza rige la simplicidad y la sencillez, ya que en el ordenamiento laboral prevalece el fondo sobre la forma.

8.- **Apreciación de las pruebas en conciencia.**- En el derecho del trabajo se ha inclinado por la libre apreciación de las pruebas y se regula por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Cuando las pruebas sean apreciadas en conciencia, significa que tal apreciación no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después del análisis que se forma en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio; a verdad sabida, como es expresado en la disposición que comentamos significa la verdad que se halla en el proceso, sin formulismo frente a la verdad legal o técnica.

Ahora bien, la motivación que exige la ley como obligatoria para las juntas en su función de impartir justicia por medio de la formulación de laudos, constituye una significativa restricción a la libertad de criterio de las mismas.

9.- **Tutela en beneficio del trabajador.**- Esta tutela está firmemente asentado en todo lo largo de nuestro ordenamiento laboral y de forma muy especial en el artículo 685 segundo párrafo que dice: " Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley deriven de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador la junta, al momento de admitir la demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en términos del artículo 873 de esta ley".

Este principio se encuentra también en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que obliga a la junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos requiriendo al patrón exhibir la documentación que conforme a la ley debe conservar en la Empresa, igualmente dice que le corresponderá al patrón probar su dicho si hay controversia en los aspectos que concretamente señala el numeral antes citado.

4. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Consideramos que, una vez expuestas las nociones básicas del Derecho Procesal del Trabajo, habiendo estudiado lo que constituye en sí el concepto de la materia, la naturaleza jurídica de esta rama del derecho y sus principios integrantes, debemos analizar el tema de los conflictos laborales, toda vez que es precisamente fundamental para la existencia de un proceso contencioso, en este deben darse dos sujetos procesales con intereses opuestos o desavenencias vinculadas con una relación de trabajo y otros sujetos procesales como serían la autoridad del trabajo, y los que posibilitan el desarrollo del mismo, sin dejar de reconocer que los principios y reglas del derecho procesal del trabajo también se aplican en aspectos no contenciosos pero que no son motivo de nuestro trabajo recepcional, de esta manera abordaremos el subtema de los conflictos del trabajo y lo iniciaremos proporcionando algunos conceptos.

4.1 CONCEPTOS

Los conflictos del trabajo se han generado básicamente con el origen o surgimiento de la relación de trabajo subordinado el cual termina en enfrentamiento, de igual forma podemos llegar a la determinación que este tipo de puente son la consecuencia inmediata a un proceso económico, social y político.

Ambos conceptos tienen su principal asiento en el proceso de producción, en el cual intervienen dos factores elementales; el capital y el trabajo, lo que trae como consecuencia la lucha de clases cuyo principal objetivo es el equilibrio de los factores que en el mismo intervienen, de tal forma que los conflictos del trabajo resultan la fuente generadora de la revolución industrial; es decir, el sometimiento de los más débiles por los más fuertes.

Los conflictos del trabajo en esencia no son otra cosa que la oposición de intereses entre quienes con su fuerza física, mental o ambas prestan un servicio personal subordinado y quienes están en posición de recibir ese servicio.

Se estima que cualquier desavenencia con relevancia de tipo jurídico que afecte las relaciones marcadas como laborales por la ley, tanto en su aspecto individual como en el aspecto colectivo se traduce en un conflicto, mismo que puede ser resultado de diferentes formas.

La principal causa generadora de los conflictos laborales es la desavenencia y desequilibrio entre los factores de la producción; y como consecuencia, se da la falta de cumplimiento y debida observancia de las normas del trabajo, lo que se puede considerar como la causa secundaria de la generación de los conflictos del trabajo.

La palabra conflicto proviene "del latín *conflictus*, que a su vez deriva de *confligere*, que significa combatir, pelear."⁷

Los conflictos son índices de ajuste dinámicos que son tomados en consideración para entender la evolución de la sociedad como fenómeno de desarrollo. Así mismo, el conflicto debe ser tal que debe de caracterizarse por la exteriorización, difiriendo del mero malestar laboral, ya sea como situación conflictiva permanente, necesaria para el derecho que como sistema rector de la vida dentro de la sociedad

⁷- Enciclopedia jurídica Omeba. Tomo III.
Argentina 1992. Editorial Bibliografica Argentina. pp. 833 y 834.

busca la armonía de los intereses que se encuentran en pugna para darles una solución adecuada.

Para poder llegar a la definición de conflictos del trabajo, debemos definir que es un conflicto de derecho.

El conflicto de derecho es la coincidencia de dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejercitados simultáneamente en una relación jurídica.

A partir de esta definición ya nos encontramos en la posibilidad de definir lo que es el conflicto del trabajo.

Existen algunas definiciones de distinguidos tratadistas del derecho del trabajo.

Mario de la Cueva define al conflicto del trabajo como "las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patrones, o solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo".⁸

Eugenio Pérez Botija por su parte, sostiene que "el nombre de conflicto laboral se alude a una serie de fricciones susceptibles en las relaciones laborales".⁹

Arturo Arriaga Flores expresa que el conflicto del trabajo "Son las desavenencias que se dan entre los sujetos procesales de una relación de trabajo, o bien los choques de intereses jurídicos, pugnas, fricciones o malos entendidos que surgen entre los sujetos procesales vinculados en una relación de trabajo".¹⁰

⁸.- DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo"
México 1964. Editorial Porrúa. p. 725.

⁹.- TRUEBA URBINA, Albert. Ob. Cit. p. 12

¹⁰.- ARRIAGA FLORES, Arturo. Ob. cit. p. 26

Trueba Urbina indica "que los conflictos del trabajo son pleitos, pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patrones, sólo entre estos o sólo entre aquellos con la lucha de clases, por cuestiones laborales o económicas que requieren la intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre".¹¹

Manuel Alonso García sostiene que "El conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo".¹²

Así pues, podemos indicar que los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con motivo de las relaciones individuales o colectivas del trabajo, trátase de cuestiones económicas o jurídicas.

4.2. CARACTERÍSTICAS

Podemos señalar como características de los conflictos del trabajo, los siguientes:

1.- El aspecto humano de los conflictos del trabajo; ya que en las contiendas de trabajo la posición personal de las partes se desplaza

¹¹- TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p.179

¹²- ARRIAGA FLORES, Arturo. Ob. cit. p. 27

del eje central de la órbita del conflicto, como consecuencia derivada del trabajo como acción jurídica social, actuando predominantemente en la formación de las relaciones contractuales y regulando las desavenencias que se presentan en el mismo.

2.- La despersonalización de los conflictos del trabajo; el derecho privado regula las desavenencias suscitadas entre los particulares, considerándolos en el mismo plano, en relación al derecho del trabajo, la despersonalización de los conflictos del trabajo se encuentran contemplados en el artículo 123 Constitucional, al hablarnos de controversias suscitadas entre el capital y trabajo.

3.- El aspecto de orden social de los conflictos del trabajo.- La trascendencia de los conflictos del trabajo interesa a toda la sociedad, debido a la repercusión que el mismo pueda tener dentro de la sociedad.

LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO DEL TRABAJO

Es menester cubrir los elementos que caracterizan la estructura del conflicto del trabajo, a efecto de integrar éste.

Dentro de la estructura del conflicto encontramos: presupuestos, actos preparatorios y actos de perfección del mismo.

Presupuestos.- son los hechos o realidades necesarias sin las cuales no hay conflicto posible y sin cuya existencia no se puede hablar siquiera de controversia jurídica; son los tres presupuestos:

I.-Relación jurídica de trabajo.

II.- Un hecho determinante; el cual va a ser la causa del conflicto y que va a traer la situación de enfrentamiento entre las partes de la relación de trabajo.

III.- Una subjetivación de la causa del conflicto; con la virtud suficiente para que nazca en una de las partes una pretensión que podrá o no actualizarse dando lugar, en caso afirmativo a la perfección del conflicto, quedando en el supuesto contrario como una creencia interna sin fuerza alguna para originar un litigio entre las partes.

Actos preparatorios.- son los actos previos al conflicto y en estos se dan:

I.- Una exteriorización de la pretensión; la cual consiste en la manifestación de esta ante la autoridad del trabajo competente para producir los efectos jurídicos.

II.- Una notificación de la pretensión; que significa que se debe llevar en las condiciones formales suficientes del conflicto.

III.- Una negativa de la parte requerida respecto a la pretensión planteada.

IV.- Una ratificación de la pretensión por la parte actora.

Actos de perfeccionamiento del conflicto: "Son aquellos por los cuales se manifiesta en forma definida y eficaz en derecho el acuerdo de las partes de una relación jurídica de trabajo individual o colectiva de hacer una discrepancia sobre el valor, términos o subsistencia de esa relación".¹³

Así pues, en desavenencias, o posiciones contrarias que surgen entre dos sujetos procesales de una relación de trabajo, si se cubren los elementos de la estructura, podemos hablar del conflicto laboral y al existir este, cada una de las partes puede ejercitar sus acciones, o las excepciones y defensas con que cuenta.

¹³.- ARRIAGA FLORES, Arturo. "Derecho del Trabajo II, apuntes"
México. 1993. UNAM. pp. 10 y 11

4.3.- CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

Reviste especial importancia la clasificación de los conflictos del trabajo, debido a que de las definiciones y conceptos de los principios y más frecuentes conflictos del trabajo, se determinará la naturaleza de los órganos a los que se encomendará la resolución de los problemas planteados. Los conceptos comprenderán el objeto y materia de los procedimientos que deban seguirse para resolverse en justicia, mismo que se justificará dentro del procedimiento.

El profesor argentino M. Tissem clasifica a los conflictos de trabajo en dos grandes grupos:

"I.-Atendiendo a la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que intervienen en ellos:

a).- Conflictos individuales o de derecho.- siendo aquellos que afectan a la aplicación e interpretación de un derecho nacido y actual, teniendo en consideración que este tenga su origen en una prescripción formal o la ley, o que derive de una disposición de un contrato individual o colectivo de trabajo.

b).- Conflictos colectivos.- que a su vez se subdividen en dos o más, siendo los primeros los que se relacionan con la interpretación o aplicación del convenio colectivo o de la ley y el segundo el que se relaciona por el cambio de las condiciones de trabajo.

c).- Conflictos intersindicales.- mismos que pueden ser colectivos o individuales, consistiendo los colectivos cuando las organizaciones obreras pretenden las contrataciones colectivas y los individuales, cuando las funciones de las agrupaciones obreras no se relacionan con las actividades productivas o de sus agremiados, ya que como entidades orgánicas poseen un patrimonio y una organización interior.

II.- Por la naturaleza de las partes que intervienen dentro del conflicto, dando lugar a variedad en el tipo de conflicto, encontrándose los siguientes :

a).- Controversias obrero-patronales, que a su vez se subdividen en: Controversias de derecho, que pueden ser individuales cuando el interés particular se encuentre en juego, y colectivos relativo a la categoría proporcional, y controversias de intereses relativos a una categoría profesional.

b).- Controversias intersindicales, estas pueden surgir entre patronos o entre trabajadores y pueden ser de derecho o de intereses gremiales.

c).- Controversias entre la asociación gremial y sus representados.

d).- Controversias interobreras o interpatronales en controversias entre sindicatos, patronales y el estado".¹⁴

José de Jesús Castorena para clasificar a los conflictos de trabajo, parte de la base de los individuos que intervienen y posteriormente de la naturaleza del conflicto, quedando de la siguiente manera:

"Conflictos obrero-patronales; tiene lugar entre trabajadores y patronos, atendiendo a la naturaleza del conflicto, subdivide a esta clase de conflictos en:

a).- Conflictos individuales colectivos, partiendo de la base del interés que se encuentra en juego, en conflictos colectivos y jurídicos, diferenciándose los primeros en que el objeto del conflicto es la

¹⁴- DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 731

modificación de los estatutos del contrato colectivo y los segundos los que derivan de la violación o aplicación del derecho.

b).- Conflictos interobreros, siendo aquellos originados con la contraposición de los derechos de los trabajadores.

c).- Conflictos interpatronales, este tipo de conflictos lo deducen de la celebración de Contrato Colectivo de Trabajo, por varios patrones, sus intereses se encuentran en la posición.

d).- Conflictos intersindicales, originados cuando dos organizaciones obreras pretenden la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo dentro de una empresa".¹⁵

Alberto Trueba Urbina separa a los conflictos de trabajo en tres grupos; siendo estos:

"I. Tomando en consideración a los individuos que participan con el, arrojando las siguientes clases: Conflictos obrero-patronales, Conflictos interobreros y Conflictos interpatronales e intersindicales.

a).- Obrero-patronales.- Conflictos suscitados entre trabajadores y patrones con motivo del Contrato o relación de trabajo o derechos íntimamente relacionados en ellos.

b).- Interobreros.- Conflictos ente trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente concatenados en ellos.

c).- Interpatronales.- Conflictos ente patrones originados por el Contrato de Trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronales.

¹⁵ - CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero"
México 1964. Cuarta Edición. pp. 82 y 83.

d).- Intersindicales los que se suscitan entre dos o más sindicatos.

II.- En atención al interés que se encuentra en juego, en Conflictos individuales y Conflictos colectivos.

a).- Conflictos individuales.- son aquellas controversias que se suscitan entre los trabajadores y patrones con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de la relación de trabajo.

b).- Conflictos Colectivos.- son aquellos que se suscitan entre un grupo o sindicato de trabajadores y un grupo de patrones y que tienen por objeto el interés profesional.

III.- Atendiendo a la naturaleza del conflicto, en conflictos jurídicos y conflictos económicos.

a).- Conflictos Jurídicos.- derivados de alguna estipulación del Contrato de Trabajo y cuya resolución la tiene que dar el derecho.

b).- Conflictos Económicos.- son aquellos que atañen a la producción y fenómenos económicos; así mismo se clasifican en:

- 1.- Obrero-patronales: Individuales jurídicos.
- 2.- Obrero-patronales: Colectivos Jurídicos.
- 3.- Obrero-patronales: Colectivos Económicos.
- 4.- Interobrero: Individuales y Colectivos.
- 5.- Interpatronales: Individuales y Colectivos".¹⁶

¹⁶.- TRUEBA URBINA, Alberto. *Obcit.* pp. 181-188.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Hasta antes de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se contemplaban dos tipos de procedimientos: Ordinarios y Especiales. Conforme a nuestra Ley del Trabajo actual, se establecen procedimientos para conflictos jurídicos, o sea los ordinarios, los especiales y los de naturaleza económica, respectivamente, en los capítulos XVII, XVIII y XIX del Título catorce, con el propósito de aligerar los juicios laborales y darles una tramitación adecuada a cada uno de ellos, atendiendo a la naturaleza del conflicto que origine el juicio respectivo. Consiguientemente, se han creado procedimientos especiales para la tramitación de conflictos laborales que sus características así lo requieran, independientemente de los conflictos de naturaleza económica y de los ordinarios jurídicos, siendo éste último tipo de conflictos en donde ubicaremos nuestra hipótesis y el primero que estudiaremos en el presente capítulo.

1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Como nos lo indica el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento ordinario rige la tramitación de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la ley una tramitación específica; de lo anterior podemos deducir que este tipo de procedimientos constituyen la regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la ley, como lo serían los procedimientos especiales, colectivos de naturaleza económica, etc.

A diferencia de los procedimientos colectivos de naturaleza económica, en los ordinarios no se crean en los laudos condiciones

nuevas de trabajo, sino que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes. Debemos tener presente que las tres funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son: Conciliar, decir el derecho y crear el derecho, y en el caso de los procedimientos ordinarios ejerce las funciones de conciliar y de decir el derecho.

1.1. DESARROLLO

La Ley Federal del Trabajo establece que todo procedimiento se iniciara con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnara al pleno o a la junta especial correspondientes, ese mismo día (artículo 871), interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la junta sea incompetente.

La demanda debe formularse por escrito, acompañando una copia para cada uno de los demandados, pudiendo el actor exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones (artículo 872); pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

El pleno de la junta dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demanda, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda (artículo 873).

En el mismo acuerdo de admisión se ordenara notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación por lo menos, mediante el acto formal denominado emplazamiento. En caso de no existir este término o de que no se haya notificado alguna de las partes, la junta tendrá la obligación de señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial.

Asimismo, en la notificación de la audiencia 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) y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la citada audiencia.

Por otro lado, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873 segundo párrafo). A lo anterior se le ha llamado suplicencia de la demanda en efecto preventivo.

LA AUDIENCIA INICIAL

De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas ya mencionadas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicha audiencia, las partes pueden intervenir a partir del momento en que se presenten siempre y cuando la junta no haya dictado el acuerdo acerca de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente (artículo 875). En caso contrario, cualquier manifestación de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el derecho laboral priva el principio de que las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez que se ha puesto la frase "LA JUNTA ACUERDA", precluye el derecho de las partes para manifestar en dicha etapa procesal y marca la terminación e inicio de las etapas procesales.

Expuesto lo anterior pasaremos a estudiar brevemente cada una de las multicitadas etapas comprendidas en la también llamada audiencia de ley.

ETAPA DE CONCILIACIÓN.- El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo nos marca con suficiente claridad los mecanismos que se deben de seguir al celebrarse la etapa conciliatoria:

A).- Comparecencia Personal.- Comparecerán las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados, es decir, el trabajador y el patrón; en el caso de personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad.

B).- Intento de Conciliación.- La junta intervendrá y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental prácticamente de todo el procedimiento laboral y una función importantísima de las autoridades del trabajo.

C).- Acuerdo Conciliatorio.- En caso de que las partes llegaran a un arreglo, se terminará el conflicto, la junta en su caso lo aprobará y dicho convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

D).- Suspensión de la Etapa Conciliatoria.- La junta, por una sola vez y a petición de ambas partes, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha.

E).- Inconformidad con un arreglo.- De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones.

F).- Consecuencias de la inconformidad.- Si no concurren las partes a la conciliación, además del apercibimiento señalado, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones, terminando así la primera de las tres etapas de la audiencia inicial.

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.-

Esta etapa marca un capítulo definitivo en el juicio ordinario y es regulada con precisión por el artículo 878 de nuestra Ley Federal del Trabajo, desarrollándose de la siguiente forma:

I.- Reconciliación.- El presidente de la junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo, de no lograrse tampoco el arreglo, se iniciará desde luego la fijación de la controversia.

II.- Exposición de la demanda por el actor.- De hecho y de derecho, en ese momento el actor formula su demanda, pudiéndolo hacer ratificándola o modificándola y la Junta en ese momento, si es un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se la hayan indicado.

De lo anterior se infiere la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, modificar, aclara el escrito de demanda, ya que la suplencia de la demanda no implica que no se puedan realizar las modificaciones que el trabajador estime pertinentes; en este caso, la audiencia deberá suspenderse a efecto de que el demandado pueda probar su defensa, únicamente cuando se ejerciten nuevas acciones o se establezcan diferentes hechos a los inicialmente expuestos, a fin de no dejarlo en estado de indefensión.

III.- Contestación de la demanda.- Posteriormente, el demandado contestará la demanda y entregará copia simple al actor, si no lo hace, la junta la expedirá a su costa.

IV.- Contenido de la contestación.- En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referirse a todos los hechos señalados en la demanda, apercibido de que en caso de no hacerlo se le tendrán por admitidos, por ser un requisito esencial de la contestación a firmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en la demanda. En la contestación, el demandado podrá reconvenir al actor lo procedente.

V.- Excepción de Incompetencia.- No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si oponiere la excepción de incompetencia, dado que si la junta se declara competente se tendrá por contestada la demanda, en todo caso se recomienda contestar la demanda en forma cautelar, cuando se oponga la incompetencia.

VI.- Réplica y Contrarréplica.- Las partes pueden por una sola vez, réplicar y contrarréplicar, asentando si lo desean en el acta respectiva sus manifestaciones. Lo anterior para evitar la triplica y contratriplica en beneficio de la celeridad procesal, ya que no se trata de formular alegatos, sino de fijar claramente la litis.

VII.- Reconvención.- Si el actor es reconvenido o contrademandado, puede contestar inmediatamente o se suspende la audiencia, señalando dentro de los cinco días siguientes su continuación.

VIII.- Conclusión de la etapa.- Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y si sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción (artículo 878) turnándose los autos al periodo de resolución y previos alegatos, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo el derecho, y éste no es objeto de prueba, sólo decisión jurisdiccional.

IX.- Ausencia de las partes.- La regla general del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo es que "la audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes". En los párrafos que siguen del mismo artículo se precisan los efectos de la ausencia de cada una de ellas y son los siguientes:

a).- Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda, no obstante que hubiese concurrido únicamente su apoderado.

b).- Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879), lo que implica haber aceptado los hechos de la demanda, pero que puede desvirtuar solamente con los alcances de las pruebas en contrario; asimismo no es obstáculo para que necesariamente deba perder el juicio por excepciones inoportunas, ya que las juntas deben analizar íntegramente las constancias de autos.

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

La siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se plantea en momentos que conviene diferenciar.

I.- Orden de ofrecimiento.- De acuerdo al artículo 880 de la Ley de la materia, el actor ofrecerá sus pruebas en primer término; inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas pertinentes y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado. Las objeciones son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales no debe admitirse una prueba, bien por ser ociosa e intrascendente o por no estar ofrecida conforme a derecho, o bien por que algún documento se objetare en cuanto a su contenido y firma.

II.- Pruebas del actor relacionadas con hechos desconocidos.- En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de que prepare sus medios de prueba correspondientes a esos hechos.

III.- Admisión y desechamiento de pruebas.- La junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictan un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva.

IV.- Nuevas pruebas.- Después de cerrada la etapa respectiva sólo se aceptará nuevas pruebas si se refieren a hechos supervinientes o de tachas a los testigos.

1.2. DESAHOGO DE MEDIOS PROBATORIOS

La Ley Federal del Trabajo pretende que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal, ya que las juntas han seguido la práctica de señalar diversas audiencias para el desahogo de pruebas, aunque con cierta concentración, por que la realidad no les permite acatarlo con exactitud.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la junta señalara día y hora para la celebración de la audiencia respectiva. En el mismo acuerdo admisorio de las pruebas la junta deberá ordenar, en su caso, se giren "los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente" (artículo 883). Por último, la junta deberá tomar las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Si la junta estima que deben celebrarse diversas audiencias, señalara en el mismo acuerdo los días y horas en que deban verificarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas y se procurará, ya que es una práctica usual, recibir primero las del actor y después las del demandado (artículo 883).

La audiencia de desahogo de pruebas, deberá desarrollarse, según lo establece el artículo 884 conforme a las siguientes normas:

I.- Desahogo de pruebas debidamente preparadas.- Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado.

II.- Pruebas no preparadas.- Cuando falte por desahogar alguna prueba, por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio o mecanismos para hacer comparecer a una persona a juicio.

III.- Expedición por otra autoridad de copias o documentos.- Cuando falte por desahogarse copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá y la junta requerirá a la autoridad omisa que se las proporcione y en todo caso la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que le aplique las sanciones correspondientes. Las partes pueden requerir oficios recordatorios.

IV.- Alegatos.- desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (artículo 884).

Cierre de Instrucción.- Al concluir el desahogo de pruebas, formulados o no los alegatos, previa certificación del secretario de acuerdos en el sentido de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, es decir, se declarará concluida la actividad procesal de las partes, para que el tribunal dicte el fallo respectivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 885 establece que el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá cumplir con los mismos requisitos de un laudo, con excepción del extracto de los alegatos formulados, ya que estos son un resumen del juicio tendencioso de las partes, que puede o no ser tomado en consideración. El propio artículo 885 en su parte final expresa cual debe ser el contenido de dicho proyecto:

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

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V.- Los puntos resolutivos.

Diligencias para mejor proveer.- Una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integran la junta, éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar que se practiquen las diligencias no llevadas a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad (artículo 886).

1.3. SESIÓN DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO

Una vez desahogadas en su caso, las diligencias antes explicadas, el presidente de la junta citará a los miembros de la misma a una audiencia en que se discutirá y votará el dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogado las diligencias respectivas, la cual se llevará a cabo en sesión de la junta, de conformidad con lo siguiente:

I.- Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II.- El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III.- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado (artículo 888).

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con

lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta (artículo 889).

2. PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Uno más de los procedimientos jurídicos que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo son los procedimientos especiales, dichos procedimientos contemplados en nuestra Ley Federal del Trabajo en diversos artículos, tienen por objeto disponer de formas brevisimas para solucionar determinados conflictos, ya sea por su menor cuantía que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o bien por que las causas que los originan afectan también la estabilidad o subsistencia de las empresas.

El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo nos indica, invocando los artículos que los regulan, los conflictos que deben ser tramitados en el procedimiento especial, y son los siguientes:

a).- Los relativos al las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas, contemplado en la fracción III del artículo 5.

b).- Otorgamiento de fianzas o constitución de depósito para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la república y del cual se refiere la fracción III del artículo 28.

c).- Relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores (artículo 151).

d).- Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores (artículo 153, frac. X).

e).- Determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta (artículo 158).

f).- Relativa al pago de la prima de antigüedad, cuando únicamente se demanda el pago de esta prestación (artículo 162).

g).- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido (artículo 204 frac. IX).

h).- Repatriación de los trabajadores de los buques y el pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo (artículo 209, frac. V).

y).- Relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado trabajos encaminados a la recuperación de los restos de un buque o su carga (artículo 210).

j).- Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen garantizando el pago de salarios y gastos de viaje (artículo 236 fracs. II y III).

k).- Relativo a los conflictos de titularidad respecto a un contrato colectivo de trabajo (artículo 389)

l).- Determinar la administración por un sindicato de un contrato ley (artículo 418).

m).- Relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo (artículo 424 frac. IV).

n).- Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por causas de fuerza mayor; caso fortuito; incapacidad física, mental o muerte patronal; agotamiento de materia prima; concurso quiebra que motive el cierre o reducción de trabajo (artículo 434 fracs. I, III y V).

ñ).- Relativo a las causas de suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo (artículo 427 fracs. I, III y VI).

o).- Relativo a la autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajo nuevos, que originen reducción de personal (artículo 439).

p).- Designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo (artículo 503).

q).- Resolver sobre la designación del médico, en caso de oposición de los trabajadores contra del que designe la empresa (artículo 505).

r).- Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan de tres meses de salario (artículo 600 frac. IV).

TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Es preciso destacar que el procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia (única en términos generales) se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución. Dicho procedimiento se tramita bajo las siguientes normas:

I.- El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la junta citara con diez días de anticipación, a una audiencia de conciliación y excepciones, pruebas y resolución, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya efectuado la presentación de la demanda (artículo 839).

II.- Si no concurre el demandado se darán por admitidas las pretensiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (artículo 894).

III.- En la única audiencia se llevarán a cabo las diferentes etapas al tenor de las siguientes reglas:

a).- La junta, en primer término, procurará avenir o conciliar a las partes.

b).- De no existir conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido emitidas (artículo 895). Esto supone que en ese mismo acto, en lo posible, se recibirán testimonios y peritajes aunque en caso de tachas a los testigos o si se necesitare un peritaje tercero, debe entenderse que se convocara a otra u otras audiencias. Asimismo si se hubiese ofrecido una inspección, es evidente que tendrá que desahogarse interrumpiendo con ello el dictado de la resolución final igualmente, si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial y por la otra será preciso someter la prueba a las reglas del artículo 931 que regula esa diligencia para los casos de huelga (artículo 895).

c).- Concluida la recepción de pruebas, la junta oirá los alegatos y dictará resolución (artículo 895).

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

3.PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

El ultimo tipo de procedimientos que trataremos en el presente capitulo es el que se refiere a los conflictos de naturaleza económica y lo iniciaremos proporcionando el concepto legal de dichos procedimientos.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 900 nos dice que los conflictos colectivos de naturaleza económica "son aquellos que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo, salvo que la ley federal del trabajo señale otro procedimiento" , es decir, la junta creará el derecho aplicable al caso concreto.

Tales conflictos corresponden a litigios en donde están involucrados grupos de trabajadores y los patrones, y que son el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción.

CONFLICTOS QUE SE TRAMITAN BAJO ESTE PROCEDIMIENTO

Los trabajadores pueden valerse de este tipo de procedimientos cuando se modifiquen las condiciones colectivas de trabajo ya sea por circunstancias económicas o por aumento de costo de la vida que origine desequilibrio entre el capital y el trabajo (artículo 426). Así mismo cuando soliciten el sometimiento al arbitraje.

De la misma forma los patrones podrán tramitar éste procedimiento en caso de suspensiones de la relaciones de trabajo o bien en la terminación de las mismas. En el primer caso podrá ser por exceso de producción (artículo 427, frac. III), incosteabilidad temporal (artículo 427 fracción IV) y falta de fondos (artículo 427, frac. V); en el segundo caso, la terminación de las relaciones laborales sólo será por incosteabilidad total (artículo 434 frac. II).

Cabe agregar que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 902 de nuestra ley laboral, "el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la junta de conciliación y arbitraje y la de las solicitudes que se presente, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la junta".

RÉGIMEN PROCESAL

Este singular tipo de procedimiento, debe tramitarse bajo las siguientes reglas:

I.- Podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos (artículo 903).

II.- Las juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, buscando la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución definitiva (artículo 901).

III.- Se presenta mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

a).- Nombre y domicilio del promovente y documentos que acredite su personalidad.

b).- Exposición de los hechos que originaron el conflicto.

c).- las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide (artículo 903).

IV.- A la demanda se deberá acompañar lo siguiente:

a).- Comprobatorios del estado económico de la empresa y la necesidad de las medidas que se solicitan.

b).- Relación de trabajadores, indicando sus nombres completos, salarios y antigüedad.

c).- Peritaje relativo a la situación económica de la empresa.

d).- Las pruebas que acrediten sus pretensiones.

e).- Copias suficientes para corres traslado a la contraparte.

V.- La junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes, que se efectuará de la siguiente forma:

a).- Sino concurre el promovente a la audiencia se le tendrá por desistido.

b).- Sino concurre la contra parte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo.

c).- Si concurre el promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su demanda.

d).- La junta propondrá un arreglo conciliatorio.

e).- Si las partes llegan a un convenio, aprobado por la junta, surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

f).- En caso contrario, las partes hará una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularan sus peticiones y las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello.

g).- concluidas las exposiciones de las partes, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas.

h).- la junta, dentro de la misma audiencia, señalará tres peritos, por lo menos, para que investigue las causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término máximo de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma como puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su perito para que se asocie a los nombrados por la junta o rindan dictamen por separado.

i).- Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones con el número de personas que determine la junta, para que acompañen a los peritos y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen pertinentes. (artículos 905 y 906).

VI.- Los peritos nombrado por la junta deberán satisfacer los siguientes requisitos:

a).- Ser mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

b).- Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica o ciencia sobre la verse el peritaje, salvo los que no requieran autorización, los cuales tan sólo deberán tener conocimiento de la materia de que se trate.

c).- No haber sido condenados por delito intencional. (artículo 907).

VII.- Las partes dentro de los diez días siguientes, podrán presentar directamente a los peritos, por conducto de la junta o a través de la comisión, las observaciones, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto (artículo 908).

VIII.- Los peritos tendrán las siguientes facultades:

- a).- Solicitar estudios e informes a particulares o autoridades.
- b).- Practicar toda clase de inspecciones o revisión de libros de la empresa.
- c).- Interrogar a las partes o personas que tengan relación con el conflicto. (artículo 909).

IX.- El dictamen de los peritos deberá contener por lo menos:

- a).- Hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- b).- Relación entre costo de vida por familia y salarios que perciben los trabajadores.
- c).- Salarios medios de la empresa y condiciones generales de la industria de la que se trate.
- d).- Condiciones económicas de la empresa o establecimiento.
- e).- Condiciones económicas de la industria correspondiente.
- f).- Condiciones de mercado.
- g).- Forma de solución del conflicto. (artículo 910).

X.- El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a las partes. 'Se hará constar la fecha y la hora en que el secretario hizo entrega de las copias a las partes o su negativa a recibirlas (artículo 911).

XI.- Las partes, dentro de las 72 horas de haber recibido el dictamen, podrán objetar el mismo. La junta, en este supuesto, citará a una audiencia a la que deberán comparecer los peritos a contestar las preguntas que les formulen en relación con su peritaje. Pudiendo ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar el contenido. Además, la

junta tiene facultades para practicar diligencias para mejor proveer, a efecto de completar los dictámenes de los peritos. (artículo 912 y 913).

XII.- Las autoridades o los particulares que tengan relación con el conflicto, están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir, en su caso, las declaraciones solicitadas (artículo 914).

XIII.- Desahogadas las pruebas, dentro de las 72 horas siguientes, las partes podrán formular sus alegatos, por escrito, apercibidos que para el caso de no hacerlo se les tendrá por pedido su derecho (artículo 915).

XIV.- Transcurrido el término anterior, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los quince días siguientes, formulará un dictamen que deberá contener:

- a).- Extracto de exposición y peticiones.
- b).- Extracto de los peritajes y las observaciones de las partes.
- c).- Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias practicadas por la junta.
- d).- Extracto de los alegatos.
- e).- Señalará los motivos y fundamentos que sirvan para la solución del conflicto. (artículo 916).

XV.- El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a los representantes del capital y del trabajo, acentando la fecha y la razón de la entrega o la negativa para recibirla (artículo 917).

XVI.- El presidente de la junta, citará a los representantes a la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes en el que se haya entregado el dictamen a los mismos (artículo 918).

XVII.- La junta en su resolución, deberá atender a conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre los trabajadores y los patrones sin que ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, tan solo podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento (artículo 919).

XVIII.- La resolución produce los efectos de un laudo, bajo la forma de sentencia económica colectiva, por lo que es improcedente el amparo de fondo, ya que se refiere a condiciones económicas y no jurídicas, en todo caso, sería procedente por indebida apreciación o por violaciones de procedimiento.

De todo lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que se trata del fenómeno más típico y singular en la realidad jurídico-laboral mexicana, donde la facultad discrecional del juzgador se acienta en los principios de conciencia y de equidad, ya que la junta mediante este procedimiento, no se contrae a expresar el derecho, sino que creará el aplicable al caso concreto. De ahí que las juntas tienen tres funciones y que ya mencionamos anteriormente y estas son: conciliar, aplicar el derecho y modificar condiciones laborales establecidas.

Acerca de lo antes comentado, Tena Shuck nos dice que "las conquistas laborales, no obstante su carácter de irreversibles, ante la disyuntiva de respetarlas a costa de cerrar la fuente de trabajo, se prefiere modificar los derechos adquiridos del trabajador, si se traduce en continuidad del trabajo".¹⁷

¹⁷.- TENA SHUCK, Rafael. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1987. Segunda Edición. Editorial Trillas. p.174.

CAPITULO III

LAS RESOLUCIONES LABORALES

Estimamos que, una vez expuestas las nociones básicas del Derecho Procesal del Trabajo, habiendo seguido paso a paso el desarrollo de los procedimientos tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debemos continuar con el estudio de las resoluciones laborales, lo cual haremos proporcionando algunos conceptos de resolución, así como analizando su clasificación y la resolución final que para nuestra materia se llama laudo.

1. CONCEPTO

Por medio de este concepto se ha tratado de identificar a la exteriorización de los actos procesales vertidos por las juntas, mediante los cuales atienden a las necesidades de desarrollo del proceso y a la decisión del litigio; es decir, a la amplia gama de decisiones que puede emitir el órgano jurisdiccional.

Así pues, para Tena Suck "Las resoluciones judiciales por lo general son todas las declaraciones de voluntad producidas por el juez, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia"¹⁸.

Asimismo el maestro Trueba Urbina nos da una definición mucho más concreta al conceptuar a las resoluciones laborales como "Todo laudo o determinación que dictan las juntas"¹⁹.

¹⁸ - Ibidem. p. 138.

¹⁹ - TRUEBA URBINA, Alberto. "Diccionario de Derecho Obrero"
México 1957. Tercera Edición. Editorial Botas. p. 389.

Las principales características de las resoluciones son:

- a).- Son actos de jurisdicción.
- b).- Mediante ellos el órgano declara su voluntad y ordena o prohíbe algo.
- c).- Son actos unilaterales aunque se llevan a cabo por tribunales colegiados.
- d).- Mediante las resoluciones se tramita el proceso, se resuelve el litigio, se pone fin, o se suspende el juicio.

2. CLASIFICACIÓN

Nuestra Ley Federal del Trabajo, a través de los artículos contenidos en el capítulo XIII, se refiere a las resoluciones laborales, las que clasifican en:

I.- Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando deciden cualquier cuestión dentro del negocio.

II.- Autos incidentales o Resoluciones interlocutorias: cuando resuelven dentro o fuera del juicio un incidente; y

III.- Laudos: cuando deciden sobre el fondo del conflicto.

Esta clasificación además de precisar la terminología al describir cada una de estas resoluciones señala el alcance legal de cada una de ellas y establece términos para que sean dictadas por las juntas. La mayor parte de este capítulo regula la expedición y en contenido de los laudos, lo que se explica por la importancia que tiene éste tipo de resoluciones en el proceso laboral.

Es conveniente comentar que aunque las resoluciones enunciadas en el artículo 837, inciden de diferente manera en el proceso, todas ellas tienen carácter jurisdiccional, ya que la jurisdicción no se circunscribe a la decisión con la que culmina el proceso sino que haya actividad jurisdiccional en todos los proveimientos que recaigan en el curso del proceso mismo.

la doctrina ha elaborado una clasificación más para las resoluciones, que se hace en cuanto a los efectos que produce, se clasifican en:

a).- Declaratorias.- Clasifican el derecho o la situación jurídica controvertida.

b).- De condena.- Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo del fallo.

c).- Constitutivas.- Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivo, etc.

Volviendo a nuestra clasificación legal y para abundar más en ella, es oportuno señalar que los acuerdos abarcan además de las " simples determinaciones de trámite", la decisión de cualquier cuestión dentro del negocio, siempre que ésta no tenga el carácter de un pronunciamiento de derecho sobre el fondo ni sobre cuestiones incidentales.

Puede ejemplificarse el carácter jurídico del acuerdo con los dos aspectos que abarca:

a).- Acuerdo de simple determinación de trámite.- El que recae a la presentación del escrito de demanda, radicándola y señalándole día y hora para la celebración de la audiencia de ley.

Si antes de celebrarse la audiencia la junta advierte que alguna de las partes no fue notificada o que la notificación no se hizo con

la antelación de diez días, dictará otro acuerdo señalando nueva fecha para regularizar el procedimiento, sin que implique una revocación de la anterior.

b).- Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente.- El que recae sobre la admisión de pruebas, una vez concluido el ofrecimiento a que se refiere la fracción IV del artículo 880 de la ley laboral. La junta no podrá dictar un nuevo acuerdo modificando éste, porque implicaría una revocación.

Por lo que se refiere al segundo tipo de resoluciones que contempla nuestra ley laboral e identificadas con el nombre de autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cabe mencionar que se circunscriben a la resolución de incidentes; esto es, los miniprocesos que surgen en el curso del proceso mismo y que inciden impidiendo su desarrollo, en tanto no se resuelvan mediante lo que puede denominarse sentencias procesales, a diferencia de las sentencias o laudos que deciden con carácter definitivo el fondo del negocio y que trataremos en el siguiente subtema.

Ahora bien, la junta al dictar sus resoluciones, tiene la obligación de hacerlo precisamente en el acto que concluye la diligencia (audiencia o diligencia), o dentro de las 48 siguientes a aquellas en las que reciba promociones por escrito de las partes, salvo disposición en contrario (artículo 838), más sin embargo en la práctica se ha demostrado que cuando las juntas se reservan acordar alguna situación procesal, la disposición es inoperante, por los retrasos existentes debido al exceso de trabajo o a la ineficacia de los funcionarios, coartando con ésto la pretensión de celeridad en el proceso laboral.

De igual forma la ley contempla un elemento de eficacia y validez de las resoluciones al disponer en su artículo 839 que "las resoluciones de las juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el Secretario, el mismo día en que las boten ya que en caso contrario carecen de validez".

La concurrencia en los acuerdos del Secretario y los representantes obedecen a que al primero le toca proyectar el acuerdo y, una vez firmado por los representantes, dar fe de él. Los representantes deben firmar para comprobar el sentido de su voto respecto de la resolución de que se trata.

3. LAUDO O RESOLUCIÓN DEFINITIVA

De los tres tipos de resoluciones laborales que establece la Ley la más importante es, por la propia naturaleza de las juntas, la resolución final que recibe el nombre de laudo.

Al laudo lo han definido los tratadistas de diferentes formas, así para Trueba Urbina "es la resolución ipso iure pronunciada por las juntas en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos"²⁰.

Climent Beltrán define al laudo como "las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo"²¹.

La definitividad ésta consignada en el artículo 848 del mismo ordenamiento, el cual dispone "las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso", lo que hace procedente que se combatan por la vía del juicio de amparo, en los términos del artículo 44 de la ley de amparo y es precisamente donde por fin empezaremos a tratar más a fondo el tema central del presente trabajo.

²⁰ - TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"
México, 1971. Primera Edición. Editorial Porrúa. p. 512.

²¹ CLIMENT BELTARN, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo"
México, 1989. Primera Edición. Editorial Esfinge. p. 196.

El laudo debe cumplir también ciertos requisitos formales que identifiquen al tribuna, a las partes y a las circunstancias de lugar y tiempo en que el laudo se pronuncie. El artículo 840 enlista los elementos que integran un laudo y que son:

I).- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie.

II).- Nombre y domicilio de las partes y sus representantes.

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

IV).- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la junta.

V).- Extracto de los alegatos.

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

VII).- Los puntos resolutivos.

Facultades de las juntas al dictar los laudos.- es el artículo 841 de la ley federal del trabajo, una de las normas más importantes de nuestra legislación laboral, ya que determina las facultades de las juntas en la emisión de los laudos. Dicha disposición dice a la letra: "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".

Por la importancia de éste precepto, trataremos de analizar brevemente sus elementos, que son a saber:

Verdad sabida y buena fe guardada.- Se trata de una fórmula que expresa la facultad de las juntas para resolver, sin sujetarse a reglas

estrictas, pero sobre la base de la buena fe y de esa manera actúan como garantía en contra de la arbitrariedad.

Apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.- se relaciona con al libertad que se otorga a las juntas para allegarse de todos los elementos que les puedan aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formulismos y a aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento, para que al tomar resoluciones no queden sujetas a reglas inflexibles de aplicación automática y a la actividad exclusiva de las partes, que con frecuencia es sumisa o mal orientada.

Expresión de los motivos y fundamentos legales.- En la anterior legislación laboral no se obligaba a las juntas a resolver, en derecho, los conflictos a ellas sometidos. Ello llevo a la jurisprudencia a afirmar que no eran tribunales de derecho y por lo mismo no estaban obligadas, al pronunciar sus laudos, a sujetarse a las mismas reglas que los tribunales ordinarios. Sin embargo, en la reforma de 1980, con muy buen juicio, se impuso a las juntas la obligación de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen al dictar los laudos.

En el mismo sentido el artículo 842 impone a los laudos ciertos requisitos: " los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

Igualmente comentaremos por separado, cada uno de esos requisitos.

Claridad.- Debe entenderse que la claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios, los trabajadores, puedan entender las resoluciones. En ese sentido, las juntas deberán evitar la

utilización de términos técnicos, desde un punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común.

Precisión.- Consistente éste en la necesidad de que los laudos sean emitidos sin aplicar apreciaciones subjetivas o juicios de valor, sino que, atenderán al problema en si mismo, objetivamente, lo que obliga a las juntas a observar rigurosamente las reglas del silogismo.

Congruencia.- Este es un requisito indispensable en las resoluciones, ya que de no contener éste elemento, se pondría en duda la legalidad del mismo. En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al tribunal a observar las reglas más elementales de la lógica jurídica.

Nuestro máximo tribunal en el País, ha establecido al respecto que la incongruencia de un laudo se presenta tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y las consideraciones del propio laudo, por lo que la congruencia se identifica con al validez y certeza en la resolución.

De igual forma la ley exige que en los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificandose el importe de las prestaciones; se señalará las medidas o mecanismos con arreglo a los cuales deberá cumplirse la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse se abra el llamado incidente de liquidación (artículo 843).

Cuando la condena sea una cantidad líquida, sería ocioso abrir el incidente de liquidación, por estar establecidas claramente las bases por las cuales deberá cumplimentarse el laudo (artículo 844). No obstante en la práctica, son frecuentes los laudos que no cuantifican la condena, con lo que provocan dilación procesal.

ACLARACIÓN DE LOS LAUDOS

Las partes, una vez notificado el laudo, optativamente podrán dentro de los tres días siguientes solicitar a la junta la aclaración de la resolución para corregir errores o precisar algún punto específico, es decir, la aclaración tiene por objeto llegar al conocimiento claro de lo que quiso decir. La junta, dentro del mismo plazo resolverá lo conducente, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución, ya que no tiene por finalidad modificarla en el fondo (artículo 847), con base en el principio de la irrevocabilidad de los acuerdos de las juntas.

La aclaración no puede entenderse en consecuencia, como un recurso y su tramitación no interrumpirá el término para combatir el laudo a través del juicio de amparo directo, ya que el amparo indirecto procede contra todas las demás resoluciones que no tengan el carácter definitivo.

En el artículo 848, se contempla la definitividad de las resoluciones laborales, al establecer que en contra de las decisiones de las juntas no cabe recurso alguno y tampoco las juntas pueden revocarlas sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los representantes que los hubiesen dictado.

Con la anterior disposición se procura la celeridad procesal. Quedando como única vía para atacar el laudo, el juicio de garantías; sin embargo, existen plasmados en la misma ley laboral dos recursos que por ser intrascendentes para nuestro tema recepcional, sólo los mencionaremos, éstos son; a saber: "la revisión de actos del ejecutor", que puede promoverse contra los errores o defectos en la ejecución de laudos, y "la reclamación" que se promueve en contra de los medios de apremio y las medidas disciplinarias aplicadas con irregularidad y en abuso de autoridad.

CAPITULO IV

EL JUICIO DE AMPARO

Toda vez que hemos seguido uno a uno los pasos del procedimiento laboral hasta llegar a su conclusión final; es decir, el laudo, es menester manifestar que el tema central del presente trabajo radica en el juicio de amparo, concretamente en la suspensión del acto reclamado, por lo que será necesario estudiar brevemente el juicio de amparo en general y particularmente el juicio de amparo en materia laboral, para poder así entrar de lleno al análisis de la hipótesis que se plantea en nuestro trabajo recepcional.

1.GENERALIDADES

Para el maestro Ignacio Burgoa "el amparo es una institución procesal que tiene por objeto proteger al gobernado contra cualquier acto de autoridad (lato sensu) que, en detrimento de sus derechos, viole la Constitución.

Esta misma idea expresada en otros términos, nos describe el amparo como una institución jurídica de tutela directa de la Constitución e indirecta y extraordinaria de la legislación secundaria (control constitucional y legal) que se traduce en un procedimiento autónomo de carácter contencioso y que tiene por objeto, invalidar con relación con el gobernado en particular y a instancia de éste, cualquier acto de autoridad (lato sensu) inconstitucional o ilegal que la agravie"²².

Los artículos 2 a 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresan los diversos derechos de que disfrutan toda persona dentro de nuestro territorio. En su contenido ideológico, dichos

²².- BURGOA ORIGUELA, Ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo". México 1986. Editorial Porrúa. pp. 28 y 29.

preceptos, garantizan el libre ejercicio de sus derechos, con las restricciones y las modalidades que los mismos especifican.

En el texto literal del artículo 1º de nuestra carta magna, ha motivado que, en el lenguaje usual, los derechos del hombre sean designados, también, con el nombre de garantías, y ambos vocablos se emplean indistintamente como sinónimos.

Así mismo el tratadista Luis Bazdresch nos explica que "en la legislación mexicana el juicio de amparo es el proceso instituido por la Constitución, con el carácter de controversia judicial, para que las personas puedan obtener que las autoridades de todo orden, con las excepciones que la ley consigna, respeten y hagan respetar la efectividad de las garantías constitucionales. El juicio de amparo es entonces: el medio específico y concreto de evitar o corregir los abusos o las equivocaciones del poder público que afecten los derechos del hombre"²³.

En general, todas las personas, ya sean físicas o morales, tienen el derecho de pedir amparo contra los actos de una autoridad que viola o intenta violar las garantías consagradas en nuestro máximo ordenamiento legal.

Según el artículo 103 Constitucional, el juicio de amparo comprende las autoridades mexicanas, sin ninguna distinción, por consiguiente, todas están obligadas a someter sus actos a dicho juicio cuando una persona reclame que han violado o pretenden violar sus garantías constitucionales. Sin embargo, la ley de amparo, excluye expresamente el amparo todos los actos de la Suprema Corte de Justicia, y algunos específicos de otras autoridades.

Podemos deducir entonces que el único objeto del juicio de amparo es concretamente imponer a la autoridad el respeto de la garantía o de las garantías individuales del quejoso, a fin de restablecer el orden

²³ - BAZDRESCH, Luis. "El Juicio de Amparo"
México 1989. Quinta Edición. Editorial Trillas. p. 12

jurídico, según el régimen establecido en la Constitución; a ese efecto, en el juicio de amparo se dilucida y decide si la autoridad responsable ha ajustado o no sus actos a los preceptos Constitucionales referentes a las garantías individuales que sean aplicables en el caso que haya motivado la promoción de dicho juicio.

Si la sentencia reconoce y declara la existencia de la violación, la intervención del juez de amparo se extiende hasta obligar a la autoridad responsable a que restituya al promovente el uso y disfrute de su garantía.

Es preciso comentar que el juicio de amparo no es el medio exclusivo, y único, para obtener que sean respetados los derechos del hombre, pues perfectamente cualquier autoridad puede reparar la violación de garantías en que haya incurrido, cuando la ley permite que el afectado la reclame ante la propia autoridad, mediante una reconsideración en el orden administrativo, o una revocación en el judicial, por lo que el amparo procede solamente contra las violaciones que ya no pueden ser reparadas por la autoridad responsable ni por su superior, esto es lo que se ha llamado en la doctrina el principio de definitividad.

El juicio de amparo, por su forma y por su contenido es propiamente un juicio; en lo formal, se inicia ante un juez de derecho, con una demanda que debe plantear una verdadera controversia sobre la constitucionalidad del acto de que se trate, y a tal efecto debe expresar los requisitos técnico, ósea, quien es el actor quejoso, quien el demandado o autoridad responsable, cual es el acto reclamado, con relación de los antecedentes pertinentes, cuales son las garantías que se consideran violadas y los respectivos conceptos de violación; la autoridad demandada debe producir su contestación, que es el informe justificado, las partes deben presentar sus pruebas y producir sus alegatos, lo que en principio se realiza en una audiencia, y el juez debe dictar una sentencia, el propósito de ésta será juzgar la constitucionalidad del acto reclamado, para decidir si concede o niega la protección demandada. El juicio de amparo no es un recurso, porque en lo formal, su planteamiento y su

tramitación se realizan ante autoridad distinta de la que ordeno el acto que se estima ilegal.

Cuando en amparo es concedido, la autoridad responsable debe volver a ejercer sus atribuciones propias en una nueva resolución que se ajuste a la decisión del juez constitucional.

2. NATURALEZA JURÍDICA

Para determinar la naturaleza jurídica del juicio de amparo es necesario saber de donde emana y para que se crea.

En ese sentido el tratadista Arturo Serrano Robles nos expone que "la finalidad del juicio de amparo es la de servir de medio de defensa del gobernado frente a los actos inconstitucionales del gobernante, el juicio de amparo, pues, tiene en la Constitución su meta porque la finalidad que con él se persigue es lograr el imperio de los mandatos constitucionales. El juicio Constitucional o juicio de amparo, llamado también de garantías, es por consiguiente, guardián del derecho y de la Constitución.

Al hablar de que el citado juicio es guardián del Derecho y de la Constitución se llega a otra conclusión : la Constitución contiene la esencia del Derecho vigente en el país, pero no desmenuza en detalle, no desenvuelva minuciosamente todas las normas cuya vigencia es necesaria para la colectividad, por lo que se hace necesario detallar algunos de esos principios en esas normas secundarias u ordinarias. Y es así como el poder legislativo está facultando para legislar, para hacer las leyes ordinarias; pero, claro, como éstas leyes ordinarias no pueden imperar por sobre la constitución, deben quedarle sometidas necesariamente.

Por eso puede afirmarse que por encima de todo, la Constitución; por sobre la Constitución, nada rige, pues, como Ley fundamental, Ley Básica la Constitución que para su autodefensa crea el

amparo. Por ésta razón la Constitución es fuente y meta del juicio constitucional, porque lo estructura para su propia defensa”²⁴.

Las controversias motivadoras del juicio de amparo se señalan en el artículo 103 de la Constitución y los fundamentos de su tramitación en el artículo 107 de la propia Ley suprema.

Mediante el juicio de amparo se obtiene el reconocimiento de los derechos individuales que se encuentran consagrados en el Capítulo I del Título Primero de nuestra Carta Magna, de donde destacan para , los efectos del amparo los Artículos 14 y 16 que son los que protegen al individuo contra toda violación o desconocimiento de cualquier ley o acto de autoridad.

También hay casos como los señalados en el artículo 123 de la propia Constitución que no obstante no estar incluido en el apartado de garantías individuales, sí podrán reclamarse los actos conculcadores de ellas.

Aunque las violaciones legales y Constitucionales se produzcan, si no causan alguna afectación o agravio a alguna de las garantías señaladas en la Constitución, no es procedente el establecimiento del juicio de amparo.

3. EL JUICIO DE AMPARO LABORAL

En el apartado anterior hemos tratado, aunque de una manera muy sintética el juicio de amparo en general, y en el presente apartado trataremos de estudiar un poco más a fondo el amparo en materia laboral; es decir, el que se promueve contra actos de aquellas autoridades que de diversos modos intervienen en el campo de las relaciones de

²⁴ . SERRANO ROBLES, Arturo. “Manual del Juicio de Amparo”. México 1988. Editorial Themis. pp. 7-9.

trabajo, ya sean entre los particulares o entre éstos y el estado patrón, no se distingue de los juicios de garantías contra actos de naturaleza penal, administrativa o civil, pues las normas que los rigen son las mismas en todos los casos. Sólo por excepción se encuentran reglas especiales aplicables al amparo laboral y son las que regulan los siguientes casos:

a).- La suplencia de la queja deficiente, que conforme a la fracción IV del artículo 76 bis de la Ley de Amparo sólo procede cuando el trabajador es el quejoso, en cuyo caso el juzgador debe suplir los conceptos de violación o los agravios que encuentre deficientemente expresados.

b).- El sobreseimiento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia por igual razón, que opera únicamente cuando el quejoso es el patrón, según la fracción V del artículo 74 de la Ley de Amparo.

c).- La suspensión del acto reclamado en los juicios de amparo directo, tratándose de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que de conformidad con el artículo 174 de la Ley de Amparo, sólo se concederá en los casos en que, a juicio del presidente de la junta respectiva no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el amparo, por lo que asegurada su subsistencia puede suspenderse la ejecución por la suma excedente; siendo este caso precisamente del que versa nuestra hipótesis y del que sustentamos la necesidad de reformar dicha disposición estudiándolo en detalle en el próximo capítulo.

En cuanto a la procedencia del juicio de amparo laboral, el doctor Miguel Borrell Navarro nos explica que dicho juicio es procedente: "En todos los casos en que los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje violen o desconozcan en cualquier forma, lo dispuesto en nuestra Constitución o en los principios de justicia social que emanan del artículo 123 de la Ley Suprema. Cuando en los citados laudos se falte a la interpretación jurídica de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

También es procedente el juicio de amparo laboral, cuando se cometa por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, violaciones al procedimiento, como por ejemplo cuando no se cito a juicios al quejoso, o se le cito en forma ilegal o irregular. Cuando mala o falsamente representado en el juicio laboral. Cuando no se le recibieron sus pruebas que fueron legal y oportunamente propuestas. Cuando la parte o sus representantes, hayan sido declarados ilegalmente confesos o cuando continúe la junta conociendo del asunto, después de haberse promovido la incompetencia.

Como se ve, existe una gama muy numerosa y diversa de causas o actos que dan derecho a la interposición del juicio de amparo, por la parte afectada en el procedimiento laboral.

El citado juicio de amparo deberá presentarse ante la misma autoridad que dicto la resolución que se impugna, es decir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje²⁵.

Partes en el juicio de amparo laboral.- Como sabemos, parte en un juicio es todo aquel que interviniendo en el mismo, ejercita acciones, opone excepciones o interpone algún recurso reconocido en la Ley, siendo su característica determinante su interés en el procedimiento a fin de obtener una resolución favorable. El artículo 5 de la Ley de Amparo los menciona:

I.- El agraviado o agraviados.- que puede ser persona física, trabajador o patrón, o persona moral o jurídica, sindicato o empresa, siempre que haya un laudo o acto de autoridad, que viole una o varias de sus garantías constitucionales.

²⁵ - BORRELL NAVARRO, Miguel. "El Juicio de Amparo Laboral". México 1996. Sexta Edición. Editorial Sista. pp. 24 y 25.

II.- La autoridad o autoridades responsable.- que son las que dictan u ordenan, ejecutan o tratan de ejecutar el acto reclamado, por tanto pueden ser más de una las autoridades responsables; las que dictan y las que ejecutan o tratan de ejecutar.

III.- El tercero o terceros perjudicados.- que es la persona que tiene interés en que no se conceda el amparo, pues se le afectarían sus derechos ya reconocidos en la resolución impugnada. En materia laboral, en los conflictos individuales, el tercero perjudicado es la contraparte del quejoso. Si el amparo lo pide el patrón, lo será el trabajador, y viceversa.

IV.- El ministerio público federal.- quien tiene facultades legales para intervenir en el juicio de amparo, conocer de su substanciación, interponer los recursos que estime pertinentes, tratando de hacer que se practique una verdadera, pronta y expedita administración de justicia.

Siguiendo el mismo orden que nuestra Ley de Amparo, estudiaremos en primer término el amparo indirecto, para posteriormente abordar el amparo directo en materia laboral.

3.1. AMPARO INDIRECTO

El amparo indirecto se promueve ante un Juez de Distrito. Es bi-instancial, en virtud de que la resolución del juez puede ser revisada por un Tribuna Colegiado de Circuito si el afectado por la sentencia inicial, promueve el recurso de revisión.

Este amparo se promoverá en materia de trabajo, en todos los casos en que los actos que se reclamen no sean los laudos, por lo que de

acuerdo a lo previsto por el Artículo 114 de la Ley de Amparo procederá en los siguientes casos:

III.- Contra actos de Tribunales Judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido. . .

IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.

El amparo indirecto se promueve mediante un escrito que, substancialmente, además de los datos del quejoso y el tercero perjudicado y de los antecedentes, con precisión del acto que se reclama y el nombre de la autoridad responsable, se deben exponer las razones por las que se consideran violadas en perjuicio del quejoso las garantías constitucionales y, en particular, las previstas en los Artículos 14 y 16.

El juez de distrito deberá examinar la demanda y si estima que es improcedente, desecharla de plano, sin suspender el acto reclamado (artículo 1435 Ley de Amparo). De encontrar alguna irregularidad, mandará prevenir al promovente para que la subsane en el término de tres días y si aquel no lo hiciere, tendrá por no interpuesta la demanda, cuando el acto reclamado sólo afecte el patrimonio o derechos patrimoniales del quejoso (artículo 146 Ley de Amparo).

En todo caso, deberá darse vista al ministerio público por veinticuatro horas, y en atención a lo que exponga el juez admitirá o desechará la demanda dentro de otras veinticuatro horas, de acuerdo a lo que proceda.

Al admitir la demanda el juez mandará notificar a las partes en el amparo. Pedirá a la autoridad responsable rinda su informe con justificación, dentro de un término no mayor de cinco días, señalando fecha y hora para celebrar la audiencia constitucional.

Las autoridades responsables deberán rendir su informe en el término de cinco días que podrá el juez ampliar a otro cinco si estimare la importancia del caso lo amerita (artículo 148 Ley de Amparo) en el

desarrollo de la audiencia constitucional se recibirán las pruebas y los alegatos; serán admisibles todos los medios de prueba a excepción de la prueba de posiciones. En cuanto a las pruebas testimonial y pericial, para que sean admitidas deben ser anunciadas a la audiencia con cinco días de anticipación; estos cinco días deben ser hábiles, naturales y completos y sin incluir en ellos el día de ofrecimiento de la prueba, ni aquel en que debe celebrarse la audiencia constitucional.

En cuanto a los alegatos, pueden ser efectuados verbalmente o por escrito.

Por último, por lo que respecta al fallo, debe dictarse en la misma audiencia. sin embargo en la practica ésto resulta demasiado dificultoso, puesto que tienen que analizarse las pruebas aportadas por las partes.

3.2. AMPARO DIRECTO

Esta otra vía del amparo laboral es procedente únicamente contra los laudos dictados por los tribunales del trabajo en los que se resuelven conflictos individuales o colectivos. En éste sentido, hay que tener siempre presente que por laudo entendemos a las resoluciones vertidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que deciden el fondo del conflicto individual o colectivo, de carácter jurídico laboral entre los factores de la producción, o entre trabajadores o entre patronos.

Así mismo la Ley de Amparo en su Artículo 158 en lo relativo nos dice que: "sólo será procedente el juicio de amparo directo . . . o contra laudos de Tribunales de Trabajo cuando sean contrarios a la letra de la Ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales del Derecho a falta de Ley aplicable, cuando comprendan personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del

juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negativa expresa".

En el amparo contra laudos pueden reclamarse conjuntamente violaciones cometidas durante la secuela del procedimiento, siempre que afecten las defensas del quejoso y trasciendan al resultado del juicio, y violaciones que se hayan cometido en los propios laudos, pues así lo disponen el Artículo 107, Fracción V de la Constitución, así como el artículo 158 de la Ley de Amparo, que antes fue mencionado.

De acuerdo al artículo 159 de nuestra Ley de Amparo, se consideran violadas las leyes de procedimiento y se afectan las defensas del quejoso:

I.- Cuando no se le cite a juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida por la ley;

II.- Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trata;

III.- Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se le reciban conforme a la ley;

IV.- Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;

V.- Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;

VI.- Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley;

VII.- Cuando sin su culpa se reciban, sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos;

VIII.- Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos;

IX.- Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la ley;

X.- Cuando el juez, tribunal o junta de conciliación y arbitraje continúe el procedimiento después de haberse pronunciado una competencia, o cuando el juez magistrado o miembro de la junta de conciliación y arbitraje impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder;

XI.- En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito, según corresponda.

Violaciones cometidas en el laudo.- Los conceptos de violación que se expresan en los amparos directos para el tratadista Rafael Pérez Miravete en rigor se reducen a cuatro clases: " a).- violaciones por omisión, cuando la responsable se abstiene de juzgar una o varias acciones o excepciones, o deja de analizar una o varias pruebas; b).- violaciones por incongruencia, cuando se ocupa de cuestiones no planteadas por las partes o lo hace en términos diversos de los propuestos por éstas; c).- violaciones por indebida valoración de las pruebas aportadas al juicio; d).- violaciones por dejar de aplicar la ley que rige el caso planteado por las partes o por darle una interpretación inexacta o equivocada.

Si resultan fundados los conceptos relativos, el amparo debe concederse en el primer caso para que la responsable, subsanando la omisión en que incurrió, estudie la acción o la excepción que no examinó o la prueba que dejó de valorar, siempre y cuando esta última pueda tener eficacia y trascender al resultado del juicio, ya que en el caso contrario sería inútil la concesión de la protección federal. En el segundo

caso, el amparo tendrá como efecto que la responsable dicte un nuevo laudo en el que haya la debida congruencia entre los planteamientos formulados por las partes y la solución que se dé a la controversia. En el tercero, la sentencia de amparo determinará cuál es el valor probatorio de los elementos de convicción que la responsable apreció ilegalmente y cuáles de los hechos controvertidos quedaron debidamente acreditados en el juicio. En el cuarto, la ejecutoria que concede la protección de la justicia federal precisará qué ley era la aplicable y debió aplicarse en la especie o cuál era la interpretación jurídicamente correcta de la ley en que se fundó el laudo reclamado”²⁶.

Cabe hacer mención que una de las circunstancias condicionantes en el planteamiento de nuestra hipótesis, es precisamente que se cometan violaciones en el procedimiento o en el laudo y que se conceda el amparo al quejoso que en nuestro caso debe ser la parte patronal, no sin antes habersele negado la suspensión total del acto reclamado, de acuerdo a lo que dispone el artículo 174 de la Ley de Amparo, con lo que se le causan perjuicios irreparables que estudiaremos en el siguiente y último capítulo del presente trabajo.

²⁶.- PEREZ MIRAVETE, Rafael. "Manual del Juicio de Amparo". México 1988. Editorial Themis. pp. 536-538.

CAPITULO V

SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO LABORAL

En el presente capítulo estudiaremos en concreto el tema central de nuestro trabajo que es precisamente la suspensión del acto reclamado en el juicio de amparo directo en materia laboral y la necesidad de que dicha suspensión se otorgue de una manera total y no como lo fija la Ley de Amparo, por las razones que en lo subsecuente expondremos.

1. FUNDAMENTO LEGAL

El artículo 170 de la Ley de Amparo, faculta al presidente de la junta responsable para resolver sobre el otorgamiento de la suspensión del acto reclamado en los amparos directos contra laudos dictados por la propia junta, lo que se explica en virtud de que son los presidentes de las juntas los encargados de la ejecución de los laudos, según lo dispone el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo el artículo 174 de la Ley de Amparo establece una facultad discrecional en favor del presidente de la junta, para conceder la suspensión de los laudos que se recurren en amparo directo, el cual transcribiremos dada la importancia de dicho precepto para el presente trabajo:

"Artículo 174.- Tratándose de laudos o de resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales del trabajo, la suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del presidente del tribunal

respectivo, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia.

La suspensión surtirá efectos si se otorga caución en los mismos términos del artículo anterior, a menos que se constituya contra fianza por el tercero perjudicado".

Ahora bien, es preciso comentar que dicha disposición, aun que de contenido eminentemente social y de propósitos muy loables, depara graves perjuicios a una de las partes inmersas en los conflictos laborales, es decir, a la parte patronal que en los casos en los que se le otorgue el amparo en contra de los laudos dictados por las juntas; con la aplicación tal precepto, se les ocasiona un detrimento económico de imposible reparación.

A efecto de ejemplificar y corroborar lo mencionado en el párrafo anterior, expondremos un caso concreto en el que se denota claramente la inconveniencia en la aplicación del citado artículo 174 de la Ley de Amparo y las consecuencias que dicho precepto puede producir.

Tratándose de un juicio laboral de carácter individual en donde el trabajador actor demanda a determinada persona moral o física el pago de la Indemnización Constitucional y/o prestaciones económicas derivadas de la relación de trabajo.

Una vez aceptada la demanda se celebra la audiencia de ley en donde el demandado niega que haya existido relación de trabajo alguna entre él y el actor, por tanto la litis se plantea en determinar si en el caso existió o no precisamente una relación de laboral.

Concluidas todas y cada una de las etapas del procedimiento, la Junta del conocimiento emite un laudo en donde establece que el actor probó su acción y se acreditó la existencia de la relación de trabajo, por lo

que condena a la parte demandada al pago de las prestaciones reclamadas que fueron procedentes.

Inconforme con tal determinación, el demandado promueve Juicio de Garantías en contra del laudo emitido por la junta, solicitando la suspensión del acto reclamado.

El presidente de la junta resuelve acerca de la suspensión solicitada otorgándola, previa caución, sólo por el excedente de seis meses de salario tal y como lo establece el multicitado artículo 174 de la Ley de Amparo complementado con diversas tesis jurisprudenciales que señalan dicha cantidad como la necesaria para asegurar la subsistencia del trabajador en tanto se resuelve el Juicio de Garantías.

En consecuencia el actor promueve la ejecución del laudo y logra el cobro de seis meses de salario.

Radicada la demanda de garantías y substanciado el juicio, el Tribunal Colegiado dicta resolución, otorgando al quejoso de garantías el amparo y protección de la Justicia Federal. En dicha ejecutoria se determina que existieron violaciones al procedimiento y que no se acreditó la existencia de la relación laboral, por lo que ordena a la autoridad responsable emitir un nuevo laudo absolviendo a la demandada.

Del caso anteriormente expuesto se desprende que la disposición de la Ley de Amparo que comentamos, llega a resultar en ciertos casos sumamente injusta, ya que las cantidades sobre las cuales no se otorgó la suspensión y que fueron ejecutadas, no las podrá recuperar el quejoso por ningún medio, lo que le ocasiona a la parte que obtuvo el amparo serios perjuicios de difícil reparación, lo que contraviene a lo dispuesto por el artículo 124 de nuestra Ley de Amparo que enmarca los requisitos para otorgar la suspensión y que textualmente son:

"Artículo 124.- Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, la suspensión se decretará cuando concurren los requisitos siguientes:

I.- Que lo solicite el agraviado;

II.- Que no se siga perjuicio al interés social, ni se contravengan disposiciones de orden público.

Se considera, entre otros casos, que sí se siguen esos perjuicios p se realizan esas contravenciones, cuando, de concederse la suspensión: se continúe el funcionamiento de centros de vicio, de lenocinios, la producción y el comercio de drogas enervantes; se permita la consumación o continuación de delitos o de sus efectos, o el alza de precios con relación a artículos de primera necesidad o bien de consumo necesario; se impida la ejecución de medidas para combatir epidemias de carácter grave, el peligro de invasión de enfermedades exóticas en el país, o la campaña contra el alcoholismo y la venta de substancias que envenenen al individuo o degeneren la raza; o se permita el incumplimiento de las órdenes militares:

III.- Que sean de difícil reparación los daños y perjuicios que se causen al agraviado con la ejecución del acto.

El juez de distrito, al conceder la suspensión, procurará fijar la situación en que habrán de quedar las cosas, y tomará las medidas pertinentes para conservar la materia del amparo hasta la terminación del juicio.

Como se podrá observar, el caso planteado en líneas anteriores, cumple cabalmente con los requisitos exigidos por el numeral transcrito ya que la suspensión fue solicitada por el agraviado, no se siguió perjuicio al interés social, ni se contravinieron disposiciones de orden público y efectivamente los daños que se causaron al agraviado con la ejecución del acto, son de difícil reparación, por lo que

consideramos se debe otorgar la suspensión de dicho acto de una manera total.

2. CRITERIOS DE LA SUPREMA CORTE

La institución jurídica de la suspensión del acto reclamado no obstante su evidente trascendencia, ya que sin la suspensión el juicio de amparo perdería su esencia y más sólido fundamento, no la define el legislador, por lo que debemos obtener su definición conceptual a través de la jurisprudencia y la doctrina.

El criterio de la jurisprudencia ha establecido que no procede la suspensión, entre otros, en los siguientes casos:

- a) Reinstalación del trabajador
- b) Indemnización a los deudos en caso de muerte del trabajador
- c) Indemnizaciones en casos de accidentes de trabajo

No procediendo tampoco si la condena estriba en el pago de salarios, hasta por el importe de éstos en seis meses, pues como lo veremos más adelante, la Corte considera dicho término como necesario para la tramitación del juicio constitucional.

Con base en el citado artículo 174 de la Ley de Amparo, la Cuarta Sala de la Suprema Corte elaboró diversas tesis jurisprudenciales que durante décadas se han venido aplicando al resolver sobre la suspensión. A continuación se transcriben cinco de las más recurridas:

SE
CORTE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

SUSPENSIÓN EN MATERIA DE TRABAJO.- Antes de conceder cualquier suspensión del acto reclamado en un juicio de amparo en materia de trabajo, debe asegurarse la subsistencia del obrero que obtuvo bien sea que se trate de una indemnización o de pago de salarios, por lo que el presidente de la junta debe computar el tiempo que estime ha de tardar en resolverse el juicio de garantías respectivo, y de acuerdo con eso, mandar que se exija y entregue la cantidad correspondiente al trabajador si a su juicio estuviere en peligro de no poder subsistir, y por el sobrante de la cantidad reclamada, conceder la suspensión, pero en ningún caso pasar por alto la disposición contenida en el artículo 174 de la Ley de Amparo cuando sea posible su aplicación.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1965, Quinta Parte, Tesis número 175.

SUSPENSIÓN EN MATERIA DE TRABAJO.- El artículo 174 de la Ley de Amparo establece una facultad discrecional en favor del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para conceder la suspensión de los laudos que se recurren en amparo directo, y la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sustentado el criterio de que la suspensión en materia de trabajo, es improcedente hasta por el importe de seis meses de salarios, por ser éste el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Quinta Parte, Tesis número 301.

SUSPENSIÓN EN MATERIA DE TRABAJO.- Contra la ejecución del laudo de las Juntas de conciliación y Arbitraje procede la suspensión, mediante fianza, si dada la naturaleza de la reclamación del obrero, no se está en el caso previsto por la Corte, de que con la sus pensión se le ocasionen trastornos irreparables por que no disponga de otros elementos para subsistir.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1959, Tesis número 1056.

SUSPENSIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, ES IMPROCEDENTE HASTA POR EL IMPORTE DE SEIS MESES LA.- La suspensión en materia de trabajo, es improcedente hasta por el importe de seis meses de salario, por ser este el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Tesis número 1095.

SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO. EL ASEGURAMIENTO DE LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR Y DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS MEDIANTE FIANZA NO SON INCOMPATIBLES.- El aseguramiento de las subsistencias del trabajador durante la tramitación del Juicio de Garantías y el aseguramiento del pago de los daños y perjuicios que puedan ocasionársele con la suspensión del acto reclamado, no son incompatibles; obedecen a propósitos diferentes y tienen efectos bien distintos. El primero se obtiene mediante la reinstalación inmediata del trabajador, si esa es la acción ejercitada, o mediante la ejecución de laudo hasta por el importe de seis meses de salarios, y el segundo, en cambio, queda a las resultas del juicio de garantías, para el caso de que se niegue el amparo al quejoso y que con la suspensión del acto reclamado se hayan causado perjuicios al tercero. Por esa razón, cuando después de asegurar la subsistencia del trabajador que obtuvo, se concede la suspensión del acto reclamado respecto del resto de la condena, el quejoso debe otorgar garantía para responder del pago de los daños y perjuicios que con tal suspensión puedan ocasionarse al tercer, todo ello de acuerdo con lo que disponen los artículos 174, último párrafo, de la Ley de Amparo, en relación con el 173, primer párrafo, de la propia ley.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época,
Volumen 58, Página 52.

Existen técnicas que establecen que el importe a pagar no susceptible de suspensión debe ser el equivalente a tres meses de salario por considerar que es actualmente el tiempo en que se resuelven los juicios de amparo.

Dada la fuerza obligatoria de la citada jurisprudencia, de acuerdo con el artículo 192 de la Ley de Amparo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen la obligación de rechazar toda solicitud de suspensión del acto reclamado, en los casos antes referidos.

Fuera de estos casos podrá la Junta de Conciliación y Arbitraje conceder la suspensión del acto reclamado, siempre que el quejoso preste la fianza necesaria que garantice los daños y perjuicios que con dicha suspensión, pudieran ocasionarse al tercero perjudicado, quien a su vez tiene derecho de prestar contra-fianza, para llevar adelante la ejecución del laudo reclamado.

3. OTORGAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN POR EL TOTAL DEL MONTO DE LO CONDENADO

La suspensión es una institución de extraordinaria importancia dentro del juicio de amparo, pues representa la forma legal de evitar que el juicio de amparo carezca de materia por la ejecución del acto reclamado, evitándose con ella un perjuicio irreparable al quejoso.

El maestro Ignacio Burgoa al comentar la suspensión nos dice que "es la institución que dentro de nuestro juicio de amparo reviste una importancia trascendental, a tal grado de que, en muchas ocasiones, sin ella nuestro medio de control sería nugatorio e ineficaz. En efecto, es mediante la suspensión del acto reclamado como se mantiene viva la materia del amparo,

constituidas por la situaciones concretas y especificas que el agraviado pretende preservar".²⁷

Es absolutamente verídico, que muchas veces, si no se suspendiera el acto reclamado evitando su consumación, y siendo ésta de naturaleza irreparable, la materia tutelada por el juicio de amparo se destruiría irremediabilmente.

Cabe recordar que los efectos de una sentencia de amparo favorable al quejoso, son, a saber:

"a).- Amparar y proteger al quejoso contra el acto o actos reclamados, por ser contrarios a la Constitución;

b).- Los efectos de la sentencia o la declaración de inconstitucionalidad, se limitan exclusivamente al caso concreto planteado por el quejoso; y

c).- La sentencia de amparo tiene efectos restitutorios que operan retroactivamente al momento de la violación de garantías, restituyendo al agraviado el pleno goce de sus garantías violadas".²⁸

Es preciso mencionar que en el caso que se plantea en el presente trabajo la sentencia de amparo sólo restituye parcialmente al quejoso en sus garantías, ya que como lo hemos mencionado, las cantidades sobre las que no se otorgo la suspensión, se pierden irremediabilmente.

En resumen, la suspensión del acto reclamado implica un factor de influencia e importancia decisivas en nuestro juicio de amparo, bien se trate de actos de consumación irreparable jurídica y materialmente, o de actos de difícil reparación jurídica o practica como es el caso del supuesto que expusimos en líneas anteriores y que es el tema objeto del presente trabajo.

²⁷.- BURGOA ORIHUELA, Ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo" México 1992. Tercera Edición. Editorial Porrúa. p. 422.

²⁸.- BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. cit. pp. 10 y 11.

Efectivamente tratándose de juicios de amparo directo en materia laboral, derivados de conflictos en donde se controvierta la relación laboral, el no otorgamiento total de la suspensión del acto reclamado dispuesto por el artículo 174 de la Ley de Amparo, ocasiona al quejoso perjuicios de difícil reparación jurídica y practica por las razones ya expuestas.

Es cierto que el espíritu del legislador al crear dicho precepto que en este trabajo se combate, fue el de tutelar a la clase social más desprotegida económicamente, en este caso el trabajador, pero también lo es que no contemplo que tal disposición podría generar situaciones notoriamente injustas.

Se acentúa más la injusticia a que aludimos cuando con la aplicación práctica del multicitado artículo 174, se afecta a los pequeños empresarios y más aun a los microempresarios que en muchas ocasiones la supervivencia de sus negocios depende de que su endeble economía no se vea afectada por este tipo de imponderables, lo que no contribuye a la subsistencia de las fuentes de trabajo que tanta falta le hacen a nuestro país.

Por todo lo expuesto en este capítulo, consideramos que en los actuales cambios que vive el país en todos sus ámbitos, nuestro cuerpo de leyes debe estar a la vanguardia de la renovación jurídica y social que para bien de nuestro país se avecina.

En ese sentido, pensamos que sería conveniente y necesario que el artículo 174 de la Ley de Amparo se modificara en el sólo sentido de que tal disposición contemplara el otorgamiento total de la suspensión del acto reclamado tratándose de juicios laborales en donde se haya controvertido la existencia de la relación laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de principios y normas que regulan la actividad, funcionamiento y competencia de las autoridades del trabajo y los procedimientos que se van a seguir para llegar a declarar el derecho sustantivo del trabajo.

SEGUNDA.- La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen.

TERCERA.- El Derecho Procesal del Trabajo se regula por principios que le son propios y gracias a los cuales ha tomado una autonomía propia en relación con otras legislaciones mexicanas; estos principios se encuentran contemplados en los artículos 685 al 688 de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- Las controversias que se suscitan con motivo de la existencia de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, ya sea por cuestiones de orden jurídico o económico, dan origen a los conflictos del trabajo.

QUINTA.- Atendiendo a la naturaleza, el interés que se encuentra en juego y a los individuos que participan en los conflictos de trabajo, estos son: jurídicos y económicos; individuales y colectivos; y obrero-patronales, interobreros, interpatronales e intersindicales respectivamente.

SEXTA.- Nuestra Ley laboral vigente contempla cuatro tipos de procedimientos que se siguen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que son: los ordinarios, los especiales, los de naturaleza económica y el procedimiento de huelga.

SÉPTIMA.- Las tres funciones básicas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son: conciliar, decir el derecho y crear el derecho.

OCTAVA.- El juicio ordinario laboral es un procedimiento de carácter general y dentro del cual se hacen efectivos los principios que rigen el Derecho Procesal del Trabajo.

NOVENA.- Los procedimientos especiales tienen por objeto disponer de formas brevísimas para solucionar determinados conflictos y son un ejemplo contundente de la concentración procesal.

DÉCIMA.- En los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica, la junta crea el derecho aplicable al caso, ya que este tipo de procedimientos tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- Se le puede llamar resoluciones laborales a la amplia gama de decisiones vertidas por las juntas, mediante las cuales se atiende a las necesidades de desarrollo del proceso y a la decisión del litigio.

DÉCIMA SEGUNDA.- De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente, las resoluciones laborales se pueden clasificar en: acuerdos, cuando se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando deciden cualquier cuestión dentro del negocio; autos incidentales, cuando resuelven dentro o fuera del juicio un incidente; y laudos, cuando deciden sobre el fondo del conflicto.

DÉCIMA TERCERA.- Contra las resoluciones laborales no procede ningún recurso ni tampoco las juntas pueden revocarlas por lo que la única vía para combatir un laudo es el juicio de amparo.

DÉCIMA CUARTA.- El juicio de amparo es una institución procesal que tiene por objeto proteger al gobernado contra cualquier acto de autoridad que, en detrimento de sus derechos, viole la Constitución.

DÉCIMA QUINTA.- El amparo laboral no tiene en sus características y substanciación distinciones propias, diferentes al juicio de amparo general, pues la legislación aplicable es la misma y sólo por excepción se encuentran reglas especialmente creadas para este tipo de amparo y que son: la

suspensión del acto reclamado y la formalidad y garantía que se exige para acordarla; la suplencia de la queja que se establece sólo a favor de la parte trabajadora; y la caducidad de la instancia y del sobreseimiento por inactividad procesal, la que puede producirse sólo cuando sea el patrón el quejoso.

DÉCIMA SEXTA.- En los juicios de amparo directo tratándose de laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 174 de nuestra Ley de Amparo, la suspensión del acto reclamado se concederá siempre que no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el amparo, por lo que asegurada su subsistencia puede suspenderse la ejecución por la suma excedente; el criterio de la corte es en el sentido de que son seis meses de salario la cantidad por la que debe negarse la suspensión.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Lo dispuesto por el artículo 174 de la Ley de Amparo depara perjuicios irreparables a la parte que obtuvo el amparo, al no poder recuperar ésta las cantidades por las cuales no se le otorgó la suspensión.

DÉCIMA OCTAVA.- Es necesario que el artículo 174 de nuestra Ley de Amparo se modifique en el sólo sentido de que dicha disposición contemple el otorgamiento total de la suspensión del acto reclamado cuando se trate de juicios laborales en donde se haya controvertido la relación laboral.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Arriaga Flores, Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo"
México 1990. E.N.E.P.
- 2.- Arriaga Flores, Arturo. "Derecho del Trabajo II, Apuntes".
México 1993. U.N.A.M.
- 3.- Bazdresch, Luis. "El Juicio de Amparo".
México 1989. Quinta Edición. Editorial Trillas.
- 4.- Bermudez Cisneros, Miguel. "Derecho Procesal del Trabajo".
México 1989. Editorial Trillas.
- 5.- Borrel Navarro, Miguel. "El Juicio de Amparo Laboral".
México 1996. Sexta Edición. Editorial Sista.
- 6.- Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero".
México 1964. Cuarta Edición. Editorial Trillas.
- 7.- Climent Beltrán, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo".
México 1989. Editorial Esfinge.
- 8.- De Buen Lozano, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo".
México 1988. Editorial Porrúa.
- 9.- De la Cueva, Mario. "Dercho Mexicano del Trabajo".
México 1970. Tomo I. Editorial Porrúa.
- 10.- De la Cueva, Mario. "El Nuevo derecho del Trabajo".
México 1980. Editorial Porrúa.
- 11.- De Pina, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo".
México 1982. Editorial Botas.

- 12.- Pérez Miravete, Rafael. "Manual de Juicio del Amparo". México 1988. Editorial Themis.
- 13.- Porras López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1970. Editorial Porrúa.
- 14.- Ramírez Fonseca, Francisco. "La Prueba en el Procedimiento Laboral".
- 15.- Serrano Robles, Arturo. "Manual del Juicio de Amparo". México 1988. Editorial Themis.
- 16.- Tena Suck, Rafael. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1989. Editorial Trillas.
- 17.- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". México 1985. Editorial Porrúa.

LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
México 1989. 34a. Edición. Editorial Porrúa.
- 2.- Ley Federal del Trabajo comentada. Ramírez Fonseca, Francisco.
México 1989. 8a. Edición. Editorial Pac.
- 3.- Nueva Legislación de Amparo Reformada. Trueba Urbina, Alberto.
México 1988. 49a. Edición. Editorial Porrúa.

OTRAS FUENTES

- 1.- Atwood, Roberto. "Diccionario Jurídico".
México 1978. Ed. X.
- 2.- Burgoa Orihuela, ignacio. "Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo".
México 1986. Editorial Porrúa.
- 3.- "Enciclopedia Jurídica Omeba".
Tomo I. Bibliográfica Argentina.