

59



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

ESTUDIO ANALITICO DEL ARTICULO 875 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO



T E S S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

FRANCISCO CRUZ LOPEZ



CAMPUS ACATLÁN ACATLAN, EDO. DE MEXICO

ASESOR: LIC. ALIVAR HERNANDEZ RAMIREZ

279681

MAYO DEL 2000.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

*A MI MADRE:*

*Quien siempre me apoya en los momentos más  
dificiles, encontrando palabras alentadoras y  
una gran motivación para seguir adelante.*

*UNA MENCION ESPECIAL :*

*A Kabúl y Laika quienes siempre y en  
todo momento me brindaron su amistad.*

*AL LIC. ALIVAR HERNANDEZ RAMIREZ:*

*Por la gran ayuda que me brindo para*

*La elaboración del presente trabajo.*

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO:*

*Por sus enseñanzas y ayuda en cada etapa de mi formación*

*como licenciado en derecho.*

## INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	I

### CAPÍTULO I

#### EL PROCESO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	1
2.- CONCEPTO DE PROCESO.....	14
3.- CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS DEL PROCESO.....	17
4.- NATURALEZA JURÍDICA.....	24
5.- CUANDO INICIA Y CUANDO TERMINA EL PROCESO.....	34

### CAPÍTULO II

#### LAS REFORMAS PROCESALES EN LA LEY DEL TRABAJO

##### DE 1970

1.- EL PROCESO EN LA LEY LABORAL DE 1931.....	44
2.- EL PROCESO EN LA LEY LABORAL DE 1970.....	54
3.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES EN LA LEY DE 1970.....	60

4.- ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA LEY DE 1931 Y LA DE 1970.....	68
---	----

### CAPÍTULO III

#### LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN; DEMANDA Y EXCEPCIONES; OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS EN LA REFORMA DE 1980

1.- LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.....	72
2.- LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	81
3.- LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.....	92

### CAPÍTULO IV

#### ANALISIS CRITICO DEL ARTÍCULO 875 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA LEY DE 1970 Y LA REFORMA DE 1980.....	98
---	----

2.- REFORMAS PROCESALES DE 1980.....	112
CONCLUSIONES.....	120
BIBLIOGRAFIA.....	124
LEGISLACION.....	126

## **OBJETIVO**

Analizar cómo con la reforma procesal de nuestra Ley Federal del Trabajo que entro en vigor en el año de 1980; trajo consigo una serie de innovaciones una de estas fue hacer el procedimiento más sumario al establecer en el actual artículo 873 que la primera audiencia será de Conciliación, Demanda y Excepciones; Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que en la Ley Federal de Trabajo de 1970 era solamente de Conciliación, Demanda y Excepciones.

## INTRODUCCION

El derecho procesal del trabajo nació simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general.

Sin embargo, el procedimiento se hallaba infestado de defensas e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Mientras más se prolongaba el procedimiento resultaba más benéfico para el patrón y más perjudicial para el trabajador, ya que lo prolongado del procedimiento hacía que el trabajador se desistiera de continuar el juicio a fin de dedicarse a alguna otra actividad que le permitiera subsistir.

El legislador se dio cuenta de que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, tanto individuales como colectivos, sino que además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas.

Con la finalidad de subsanar todos esos vicios, se reestructuró el procedimiento laboral, mediante la implementación de una reforma.

El primero de mayo de 1980 entro en vigor una serie de reformas de carácter procesal a nuestra ya no tan nueva Legislación Laboral, que tuvo por objeto agilizar en muchas ocasiones el procedimiento laboral.

Por lo tanto la finalidad y desarrollo del presente trabajo, es la de analizar el resultado objetivo de las reformas hechas al procedimiento ordinario de 1980.

Así mismo, revisaremos todo lo concerniente a la evolución histórica del proceso en el derecho laboral mexicano, su concepto, características y principios, la naturaleza jurídica del mismo, así como su iniciación y término.

A su vez, nos referimos al proceso laboral en las Leyes Federales de Trabajo de 1931 y 1970, como estudiaremos la audiencia de conciliación demanda y excepciones y haremos un estudio comparativo de ambas.

En los últimos capítulos analizaremos la etapa de demanda y excepciones en las reformas procesales de 1980, los problemas previos a

dicha etapa, pero que repercuten en ella y los nacidos propiamente en ella.

## CAPÍTULO I

### EL PROCESO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

## 1. -ANTECEDENTES HISTORICOS:

Las manifestaciones jurídicas han sido imprescindibles y peculiares para cada pueblo y cada civilización, pero ello no significa que en todos se halla alcanzado una sistematización de derecho positivo, y ni siquiera, que halla podido igualar la relevante enseñanza del o de los derechos romanos.

Culturas anteriores, contemporáneas o de otras regiones, tuvieron necesidad de regular la solución de los conflictos jurídicos, y en no pocas se instituyeron jueces, procedimientos, organizaciones oficiales o populares para administrar justicia; pero la conexión acabada del derecho romano no pudo ser superada sino hasta la era moderna.

Entre las más notables aportaciones jurídicas procesales, se menciona el derecho germánico, no solo por significar un régimen diferente, sino por la influencia que llegó a ejercer en la transformación posterior del romano. La principal fuente de estudios de este derecho germánico ha sido la costumbre.

“Es a partir del siglo III que los acontecimientos históricos llevan a la formación de uniones más amplias, aunque desde el siglo I A. C.

varios pueblos habían intentado penetrar en Italia o en Galia, pues siempre fueron rechazados por los romanos. Nace entonces una confederación de derecho público y una unidad política que utilizó muchas veces la conexión de los pueblos vecinos.

Se aplica así el fenómeno de las recepciones y acumulaciones jurídicas y económicas, aunadas a una continuidad cultural y técnicas desde la Antigüedad a la Edad Media.

Así pues, era un ordenamiento de la paz general, no escrito si no consuetudinario, fundido en la religión y en los usos sociales. El derecho viene expresado en formas y símbolos, refranes y versos; pero sus destinatarios eran solo hombres libres, según lo divulgara Tácito, quien agregaba que el gobierno se encomendaba a reyes elegidos entre la nobleza en las juntas o congregaciones generales.

La actuación ante el tribunal se caracterizó por formalismos sencillos aunque rigurosos. De índole público y oral, se apoyaba en el principio acusatorio, correspondiendo la iniciativa a las partes a las que se dejaba la facultad de llegar a un convenio que sustituía la lucha por la conciliación.” (1)

(1) Briseño Sierra Humberto, Derecho Procesal; pág. 129,130.

## ANTECEDENTES HISTORICOS NACIONALES

En la época de la Colonia no existió tribunal y procedimientos científicos para resolver los conflictos entre aprendices, oficiales, artesanos, maestros o patrones, sino que fue la Junta General de Comercio, creada y organizada por diversa cédulas de 1685, 1707, 1777, la que tuvo conocimiento económico y gubernamental en asuntos de comercio fábricas y ordenanzas de manufacturas y artes previniéndose que la Junta conociese privativamente en segunda instancia, y un teniente de Villa en primera, como subdelegado suyo, de todos los pleitos y causas civiles y criminales pertenecientes directa o indirectamente a los cinco gremios de Madrid y sus individuos, ya por negociación de mercader a mercader u a otra persona, procediendo, substanciando y sentenciando las causas por verdad sabida y buena fé guardada.

Consiguientemente, dicha Junta conocía de las cuestiones entre obreros y patrones, aún cuando fuere en forma implícita y mediante procedimientos comunes; debiéndose tener presente que los innumerables fueros y privilegios de corporaciones y particulares provocaban

lamentables confusiones que imposibilitaron el mejoramiento de los sistemas procesales. Y las corporaciones, más que entidades de defensa de los trabajadores, lo fueron de los intereses patronales.

En los tiempos de la colonia no se concedía importancia a los conflictos entre trabajadores y empresarios; pues se consideraba como derecho y explotación de los pueblos conquistados a pesar de las disposiciones protectoras de las Indias.

El decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia de Don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido de libertad y humano, declaró en su art.38 que ningún género de cultura, industria o comercio, puede es prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, ya que en su primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias. La condición de los trabajadores no sólo mejoró si no que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad.

La Revolución de Ayutla la segunda de las grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal. De sus disposiciones, son particularmente importantes para el tema que nos ocupa, los arts. cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin pleno consentimiento”.

“La Constitución de 1857, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento porque el hombre no es ni podrá ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre.

El día primero de Julio de 1906, el partido liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo; mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros, prohibición del trabajo de los menores de

catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomanario obligatorio; fijación de los salarios mínimos, prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos etc.” (2)

Después de la muerte de Francisco I Madero, cuando la lucha revolucionaria se encuentra en su pleno apogeo, surge la figura de Venustiano Carranza quien fue el encargado de expedir un decreto de reformas y adiciones al Plan de Guadalupe de fecha 12 de Diciembre de 1914 que es precisamente el punto de partida de la Legislación Procesal del Trabajo, ya que faculto al titular del poder ejecutivo para poder expedir y poner en vigor todas las disposiciones leyes y medidas orientadas a satisfacer las necesidades, económicas políticas y sociales del país; con la finalidad de asegurar la igualdad entre los mexicanos.

En el periodo llamado preconstitucional que comprende todo el tiempo de lucha de la revolución constitucional hasta que entro en vigor la Constitución de 1917, los Gobernadores y Comandante Militares de algunos Estados expidieron Leyes de Trabajo, en las cuales se encuentran disposiciones procesales que animan la idea de independizar la justicia obrera de la civil.

(2) De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*; pág 42.

Las Leyes más importantes y por constituir las fuentes originarias de nuestra legislación son:

a) Ley de Trabajo del Estado de Jalisco.

Ley expedida por Manuel Aguirre Berlanga Gobernado del Estado, el 7 de Octubre de 1914, que estableció las Juntas Municipales, estas estaban organizadas con representantes del trabajador y patronos, bajo la autoridad municipal.

“ La Ley establece, en su artículo 16, de Juntas Municipales, sin agregárselos ningún otro calificativo, su función sería resolver todos los conflictos entre trabajadores y sus patronos. Las Juntas deberán constituirse en cada municipio, uno para la agricultura y otra para restantes industrias de la localidad.

Los obreros de cada negociación designaban, por votación, directa, un representante, que junto que con el patrono, concurría a una asamblea general de representantes obrero patronales. En esta asamblea se nombraba a los miembros de las Juntas, con su suplente obreros y patronos, para cada una de las tres secciones. Los artículos restantes señalaron el procedimiento, juicio verbal consistente en una sola audiencia, en la que se recibían las demanda y su contestación, las

pruebas y los alegatos, la resolución dictada la mayoría de votos, no admitía recurso alguno”.<sup>(3)</sup>

b) Leyes del Estado de Veracruz.

Esta Ley fue promulgada el 19 de octubre de 1914. En materia procesal, no tiene más interés que la creación de las Juntas de Administración Civil.

El artículo décimo segundo estableció:

las respectivas Juntas de Administración Civil oírán las quejas de los patronos y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno.

Mario de la Cueva expresa que “las Juntas de Administración Civil vinieron a substituir; durante la época de la revolución a las antiguas autoridades políticas de los municipios, de tal manera que por virtud del decreto la justicia obrera se independizó de lo civil.

c) Leyes del Estado de Yucatán.

Son dos las Leyes promulgadas por el General Alvarado para el Estado. La primera del 14 de Mayo de 1915 creó el consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda, del 11 de Diciembre

(3) De la Cueva Mario, Derecho del Trabajo; Tomo I; pág. 100.

del mismo año, es la Ley del Trabajo, en esta última se establecieron las Juntas de Conciliación, y en cada distrito industrial había una, cuyo objeto sería las relaciones entre los patronos y obreros arreglando sus diferencias, dichas Juntas estarían formadas en el Distrito de Mérida por cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes serían elegidos por los patronos. (Arts. 27 y 28).

El artículo 35 de la Ley estableció: cuando se presente denuncia en la forma indicada por el reglamento, sobre un nuevo convenio o violación, el quejoso, al hacer la demanda, nombrará delegados en número no mayor de tres; el inspector o el secretario que reciba la demanda, citará a la otra parte, notificándole que debe nombrar igual número de delegados para que, constituida de este modo la Junta de Conciliación, que debería reunirse en un plazo no mayor de cinco días, a partir del día en que se presentara la queja, comenzaría a funcionar para hacer la investigación más completa del asunto en cuestión.

*Constituida la Junta procedería dentro de un plazo que no excedería de quince días al hacer las investigaciones necesarias y verificar las juntas de aveniencia; si no llegara a ningún acuerdo, se*

remitirá el expediente al expirar el plazo antes mencionado al Tribunal de Arbitraje. (Arts. 38 y 39).

Es deber de la Junta durante el período de conciliación esforzarse para hacer llegar a las partes a un acuerdo ya sea provicional como experimentación o definitivo, con la forma de convenio industrial. ( Ar.

El Tribunal de Arbitraje, que funcionaba en Mérida; se componía de un representante electo por los trabajadores, otro de los patronos y un juez presidente designado por las Juntas de Conciliación (arts. 43 y 45).

El artículo 48 establece:

El tribunal de Arbitraje para conocer de las discordias que se presenten, poseerá las más amplias facultades; podrá oír testigos y obligarlos a declarar bajo pena de multa; podrá entrar libremente en todos los establecimientos, fabricas, barcos y demás lugares en donde se ejerza una industria, se ejecute algún trabajo, o se haya motivado una demanda ante la Junta de Conciliación o el Tribunal de Arbitraje puede hacer que se ponga de manifiesto los libros, documentos papeles y escritos relativos al asunto que las partes puedan retener o que puedan poseer testimonios.

Los fallos del Tribunal se pronunciaban por mayoría de votos y en un plazo mayor de 30 días a partir de la fecha de la recepción de la

demanda (Arts. 49 y 50). Los domingos y los días de fiesta nacional, no se computaban. (Art. 51).

Finalmente los fallos del Tribunal dictados con fuerza de convenio industrial eran aplicables y obligatorios para los patronos y para las uniones industriales. (Art. 53).

“El nombre de convenio industrial, así como de unión o federación industrial, lo tomo el General Alvarado de la terminología empleada por las leyes de Nueva Zelanda.

El artículo noveno de la Ley se definió el Convenio Industrial con sus patronos”<sup>(4)</sup>

d) Ley de Trabajo del Estado de Coahuila.

Coahuila se limitó a copiar disposiciones y sólo agregó algunas cuestiones de interés. El 28 de Septiembre de 1916 Gustavo Espinosa Mirales Gobernador del Estado, promulgó un decreto creando una sección de trabajo que constaría de tres apartados, estadística publicación y propaganda, conciliación y protección así como legislación.

La función conciliatoria, conforme al artículo 90 correspondía al departamento respectivo de la sección de trabajo y la ejercían inspectores designados como intermediarios amigables o árbitros en las dificultades

(4) Ibidem.

que se originaban entre patronos y obreros, y en caso de que fracasara la conciliación quedaba expedida la acción de las partes para hacerla valer ante los Tribunales Jurisdiccionales.

e) El Proyecto Portes Gil.

Fue el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 por lo que es importante hacer referencia a las disposiciones más sobresalientes.

Consideró el proyecto que existirán cuatro contratos de trabajo: el individual, el de equipo, el colectivo y cuando éste se dijo que no era propiamente un contrato, el contrato ley.

Se reglamento en el proyecto, además del trabajo del campo, el minero, el ferrocarrilero, el trabajo a domicilio y el de los aprendices, disposiciones que en su mayor parte pasaron a la ley de 1931.

Reconoció el proyecto dos clases de asociación profesional, el sindicato gremial y el de industria.

Respecto a la huelga lo importante del proyecto es que se consigno el arbitraje obligatorio. Declarada una huelga, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, de no

someterse al arbitraje la Junta procedería en los términos de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

En cuanto a los riesgos de trabajo se estableció el aumento a las indemnizaciones, en los casos de incapacidad permanente o total, el importe de cuatro años de salario.

“El derecho sustantivo y el procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletariados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje”.<sup>(5)</sup>

La elaboración de nuestra Ley Federal del Trabajo configuró un procedimiento democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio del futuro de la función legislativa. Precisamente por la Ley del Trabajo es el punto de

(5) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, pág 21.

partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123 Constitucional.

## 2.- CONCEPTO DE PROCESO.

El término proceso es una idea genérica: es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir; pero jurídicamente es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. En otras palabras, el proceso supone una serie de actos de las partes de las partes y del tribunal desarrollados dentro de los marcos legales, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses. Esta idea del proceso revela, claramente, su composición de actos jurídicos, derivados del ejercicio de la acción procesal, que persiguen un mismo fin: la efectividad del derecho. Y puesto que a tales actos, proceden hacia este fin, se les denomina “procedimiento”, se define el proceso como un procedimiento reglamentado.

El objeto del proceso es la actuación de la ley y es por ello que “el fin del proceso ha de estar por encima de las particulares pretensiones que en el mismo se deduzcan, y que no puede ser otro más que la estricta

aplicación de la ley al caso concreto planteado, poniendo en manifiesto el derecho mediante la función jurisdiccional.” (6)

El proceso es en principio un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. En cierto modo el proceso es un medio pacífico para evitar los conflictos sociales que de no encontrar ese cause para su resolución tendría que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el puro ejercicio de una moderna Ley del Talión.

La idea misma del proceso es, en alguna manera difícil de comprender. En la perspectiva del Diccionario de la Real Academia, el proceso es entre otras cosas: Acción de ir hacia delante... conjunto de las faces sucesivas de un fenómeno. Agregado de autos y demás escritos en cualquier causa civil o criminal ... Procedimiento, actuación por trámites judiciales y administrativas.

José Becerra Bautista dice que “El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelve entre las *partes una controversia sobre derechos sustantivos.*”

“Carlos Arellano lo entiende como el cúmulo de actos regulado normativamente, de los sujetos que *intervienen* ante el órgano del Estado,

(6) Trueba Urbina Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; pág. 325.

con facultades jurisdiccionales, para que se apliquen las normas jurídicas a la solución de las controversias planteadas.”<sup>(7)</sup>

“El maestro Eduardo Pallares establece que el proceso es una serie de actos jurídicos vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales.”<sup>(8)</sup>

“Por su parte Rafael De Pina lo define, como la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo y a la tutela siguiente de los intereses fundados en este.”<sup>(9)</sup>

“Couture lo define, como una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de autoridad, en el conflicto sometido a su decisión.”<sup>(10)</sup>

“Carlos Cortés nos dice que el proceso es un instrumento de actuación del derecho que requiere acudir ante órganos públicos para lograr la tutela del Estado a fin de definir una situación incierta o una franca controversia de intereses que se suponen garantizados, requiriéndose para ello el argumento de una serie o mínimo de actos jurídicos conexos pero encaminados a la finalidad que preocupa y que habrá de ser una decisión (de cierta supremacía), que tenga una fuerza y permanencia (fallo o sentencia), a fin a cabo resultando de una actividad,

(7) Arellano García Carlos, Teoría General del Proceso; pág. 12.

(8) Ibidem.

(9) De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal Civil; pág. 109.

(10) Ibidem.

también pública (jurisdicción), de estos órganos que, con exclusividad, están establecidos para actuar con las normas de ley (o de derecho en general), mediante su aplicación eminentemente razonada y por ende lógica a los casos concretos.

### 3.- CARACTERISTICAS Y PRINCIPIOS DEL PROCESO.

“Al hablarse de los principios procesales se hace referencia a las bases o fundamentos en que se apoyan las instituciones en el proceso.”<sup>(11)</sup>

Pallares llama a los principios procesales “los principios rectores del procedimiento y expresa que son las que determinan la finalidad del proceso, las reglas que deben seguir al terminarlo y la correcta manera interpretar y aplicar las normas procesales.”<sup>(12)</sup>

Nestor de Buen, establece que “las características que distinguen al derecho procesal del trabajo de otros derechos procesales serían las siguientes,

a)Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.

(11) Arellano García Carlos, Ob. Cit. pág. 36.

(12) Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil; pág. 69.

b) Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral.

c) Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones.

d) La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial." (13)

Las características son en alguna medida, el resultado de los principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen el derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente.

Para Ross Gámez las características del derecho procesal del trabajo serían las siguientes:

- a) Autonomía científica.
- b) Oralidad de la forma.
- c) Sencillez en las formalidades.
- d) Flexibilidad de la ley, y
- e) Laudos a verdad sabida y en conciencia.

Los principios rectores que rigen en el proceso laboral según la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

(13) Buen L. Nestor De, Derecho Procesal del Trabajo; pág. 48.

a) Principio de publicidad:

Carlos Arellano nos dice que conforme al criterio de Kisch la publicidad es el principio según el cual debe ofrecerse al público la publicidad, como regla, de presenciar la vista de los negocios, ofrecer a todo mundo la ocasión de seguir la marcha del proceso, y con ella de controlar la conducta y las declaraciones del juez, de las partes y de los testigos y de todas las demás personas que en el intervienen, influyendo favorablemente sobre el comportamiento de las mismas.”<sup>(14)</sup>

b) Principio de Gratuidad:

Este principio refleja en rigor, el principio previsto en el artículo 17 Constitucional.

Es así, como el precepto legal en cuestión nos indica que,...los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos que fije la Ley; sus servicios serán gratuitos quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.”

De lo anterior se desprende que los órganos encargados de impartir justicia, deben de hacerlo con diligencia y prontitud, así como no percibir remuneración alguna de las partes en conflicto.

(14) Arellano García Carlos, Ob. Cit. pág. 37.

El principio en cuestión es sin lugar a duda un derecho del que disfrutamos todas las personas para que se nos haga justicia, sin tener que pagar un precio por ello, ya que es una obligación del Gobierno Federal, como máximo organismo jurídico existente.

Este principio plasmado rige no sólo en los tribunales del trabajo, sino en todos los organismos encargados de impartir justicia.

c) Principio de Inmediación:

El concepto de Pallares consiste esencialmente en que el juez esté en contacto personal con las partes; reciba las pruebas, oiga sus alegatos, las interrogue, etc.

d) Principio de Oralidad:

Es el principio según el cual las manifestaciones y declaraciones que se hagan ante los tribunales, para ser eficaces, necesitan ser formuladas de palabras. Por contraposición, a él, el de la escritura significará que esas manifestaciones y declaraciones tienen que realizarse por escrito para ser válidas.

El principio de oralidad dice Couture, es por oposición al principio de la escritura, es aquel que surge de un derecho positivo en los cuales los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencias, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable.

“Tanto el principio de Oralidad como el de escritura expresa Carlos Arellano, en realidad no son absolutos porque de lo oral se conservan actas levantadas y porque en el proceso escrito hay comparecencias en las que se da cuenta con declaraciones de las partes y de los terceros que intervienen en el proceso.”<sup>(15)</sup>

En el Derecho del Trabajo, el proceso es oral y escrito pero predomina en él la realidad sobre la escritura, por lo que debe calificarse oral. En tanto, el principio de la oralidad está consagrado expresamente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

e) Principio de Instancia de Parte:

El principio solamente se iniciará de al parte que éste interesada en que se aplique la justicia por medio del órgano jurisdiccional, por considerar que le ha sido violado un derecho de carácter laboral. El proceso del

(15) Ibidem. pág. 38.

trabajo no puede iniciar el procedimiento sin promoción previa de la parte interesada.

Es de explorado derecho la relación jurídica tradicional en el proceso que se integra entre el actor, juez y demandado.

f) Principio de Economía:

Tiene por objeto, determinar que los actos procesales dentro del procedimiento se reduzcan al mínimo para obtener como resultado el dinamismo requerido en el proceso del trabajo.

Como reflejo del principio que comento, se encuentran los artículos 750 en que se señala un término de notificación, y el 758.

g) Principio de Concentración:

El maestro Eduardo Pallares, expresa que según este principio, deben reunirse o comentarse las cuestiones litigiosas para ser resueltas todas ellas o el mayor número posible de las mismas, en que la sentencia definitiva, evitando que, el curso del proceso en lo principal se suspenda. Continúa expresando que las cuestiones incidentales, que surjan dentro del proceso se paralice o se dilate, lo que a su vez exige reducir el menor número los llamados artículos de previo y especial pronunciamiento, las excepciones dilatorias y los recursos con efectos suspensivos.

Este principio se presenta característicamente en el proceso como lo es el derecho del trabajo. En efecto, el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo expresa “cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se subsanará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato.”

La finalidad del principio de Concentración es que todas las cuestiones litigiosas se resuelvan de inmediato y así de esta manera no se paralice el procedimiento.

#### h) Principio de Formalidad:

La formalidad jurídica dentro del proceso, es una de las formas en que determinan la manera de ser de los hechos y de los actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso, esto es, la formalidad, son los tecnicismos que deben reunir los mencionados hechos y actos jurídicos por ejemplo un escrito de demanda que tiene como fin el ejercicio de una acción debe reunir ciertas características especiales de fondo y de forma.

En el proceso del Trabajo, en base por lo dispuesto por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo se puede distinguir y diferenciar éste con relación a otros tipos de proceso, en razón de la minimización de

formalidades exigidas para la tramitación de un proceso de carácter laboral.

i) Principio Protector del Trabajador o Suplencia de la Defensa Deficiente:

“ La importancia social de este precepto radica en que se rompe el principio de paridad procesal, para que los obreros gocen de la tutela sustancial y procesal de la Ley del Trabajo. Las Juntas deberán subsanar las deficiencias o defectos de la demanda obrera. En este caso tendrán la obligación de comunicarlo a las partes en el proceso, previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y observar lo dispuesto en los artículos 784 y 873 de esta Ley”.<sup>(16)</sup>

#### 4.- NATURALEZA JURÍDICA:

Los procesalistas se encuentran divididos frente al problema de la *determinación de la naturaleza jurídica del proceso*. Las doctrinas que

(16) Ley Federal del Trabajo, pág. 351.

sobre el particular han existido son las que a continuación hacemos referencia.

a) Teoría Contractual o Privalística.

“ Varios autores coinciden (Pallares, Cortés Figueroa, Alsina, Trueba Urbina) en que esta teoría es de origen romano.

Cortés Figueroa nos dice que consiste en que el juicio era un contrato por virtud del cual las partes contendientes, se obligan a someterse a él con todas sus vicisitudes y el fallo se pronunciara, prometiéndolo su acatamiento”.<sup>(17)</sup>

“Por su parte Hugo Alsina expresa que esta teoría supone la existencia de una convención entre el actor y el demandado, en las que se fijan los puntos del litigio y en la que tienen su fuente los poderes del juez”.<sup>(18)</sup>

Trueba Urbina, establece al respecto que el proceso se constituye por un concurso de voluntades; suponiendo en el la existencia de un contrato judicial, por el hecho de que las partes expresan o tácitamente se someten al juez o tribunal que resuelve la controversia.

La teoría contractual o privalística, tiene sus antecedentes en la litis contestatio del proceso romano y del proceso medieval, resultante de

(17) Arellano García Carlos, Ob. Cit. pág. 81.

(18) Alsina, Hugo; Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal Civil; pág. 414.

la manera en que se formulaban las peticiones y pretensiones por el actor y se oponían las resistencias del demandado, ante el magistrado a quien incumbía la preparación de la etapa introductoria del juicio propiamente dicho, o ante el mismo juez en las manifestaciones de aquellos procedimientos históricos por razones de inercia no maduró su convencimiento, esa explicación contractual del proceso se prolongo hasta el siglo XVII pero, tan pronto y se sometía a análisis crítico, era insatisfactoria para explicar aquellos supuestos en que el demandado ni siquiera tenía acceso al juicio, o aquellos casos en que llamado el demandado no comparecía ni contestaba nada (porque permanecía en rebeldía), o aquellas ocasiones en que el juez se abstenía de dictar sentencia, y así el supuesto acuerdo contractual en la *litis contestatio* no surtía efecto alguno ni engendraba obligaciones.

Fuera de este valor puramente histórico, la concepción del proceso como contrato ha perdido en el derecho moderno toda *significación*.

b) Teoría Cuasi-Contractual.

Extendida en sectores atrasados de la ciencia y del Derecho Positivo, para la cual el proceso no es un verdadero contrato, sino un

cuasicontrato, los vínculos procesales nacen de la voluntad de un sujeto, el cual con su conducta unida a ciertos hechos, liga validamente a personas distintas.

Esta teoría ha sido superada por la doctrina procesal de nuestro tiempo.

c) Teoría de la Relación Jurídica.

Tiene sus antecedentes en los trabajos de Hegel, fue expuesta por primera vez por Bolow en el año de 1868 y desarrollada especialmente por la doctrina italiana; aunque ha tenido gran aceptación entre los jurisconsultos alemanes y españoles que se han inspirado en ella.

Esta teoría consiste en que la actividad de las partes (actor y demandado) y del Juez está regulada por la ley salvo las cosas excepcionales que está permita a aquellas apartarse de sus preceptos. El proceso determina la existencia de una relación de carácter procesal entre todos los que intervienen, creando obligaciones y derechos para cada uno de ellos, pero teniendo todos al mismo fin común, la actualización de la ley.

“La relación procesal es considerada como una relación autónoma y compleja, que pertenece al Derecho Público, Autónoma en cuanto tiene

vida y condiciones propias fundada en normas distintas (procesales) de las afirmadas por las partes (substanciales), compleja porque comprende un conjunto indefinido de derechos y obligaciones coordinadas a un mismo fin; y es pública, porque el juez se halla frente a las partes como órgano del Estado, como poder público”.<sup>(19)</sup>

La relación procesal se constituye con la demanda judicial en el momento en que se notifica al demandado, no siendo necesaria la contestación, pues pudiera ocurrir, por ejemplo, que el demandado fuese declarado rebelde.

Los sujetos que normalmente intervienen en la relación jurídica procesal son el actor, el demandado y el juez. El deber fundamental que constituye el requisito de toda relación procesal, es la obligación que tiene de rechazar, en el fondo, mediante la aplicación de la norma legal procedente, aún en caso de silencio u obscuridad de la Ley, obligación que forma parte de su oficio y que está garantizada por las penalidades en que incurre su incumplimiento.

No cabe duda que la relación se establece directamente entre las partes con el juez, y entre ellas, no directamente, sino por la

(19) Alsina, Hugo; Ob. Cit. pág. 417.

intermediación del órgano jurisdiccional, que recibe sus pretensiones y las da a conocer al colitigante cuando es necesario.

La relación jurídica procesal se desarrolla mediante la serie de actos realizados en el proceso por las personas que actúan legítimamente en el mismo y deben hallarse autorizados por el legislador, es por consiguiente, una relación dinámica y se extingue, en la mayoría de los casos, por la sentencia que recae sobre el objeto principal de la contienda y pone fin a ésta; y puede extinguirse también, sin agotar todos los trámites normales del proceso, por transacción, por desistimiento o renuncia, por caducidad de la instancia, entre otras formas que más adelante estudiaremos.

#### d) Teoría de la Situación Jurídica.

Frente a la teoría de la relación jurídica procesal, aparece en el año de 1955, cuando ya la mayoría de los procesalistas habían aceptado la doctrina antes mencionada, la importante obra de Golschmidt; *Der Prozeß, Als Rechtslage*; el proceso como situación jurídica.

“El procesalista alemán establece en su teoría, que el estado de un asunto considerado desde el punto de vista conforme a derecho para esperar una resolución judicial constituye la situación jurídica; los

vínculos que nacen entre las partes son situaciones jurídicas de expectativas y posibilidades y cargas pero no relaciones jurídicas. El proceso es tan solo una expectativa jurídica fundada hacia una sentencia favorable. Esta teoría debe reemplazar la relación jurídica procesal porque la situación jurídica se diferencia de la relación procesal, en que no se halla en relación alguna con el derecho material que constituye el objeto del proceso, mientras que aquella designa la situación en que la parte se encuentra respecto a su derecho material, cuando lo hace vales procesalmente”.<sup>(20)</sup>

“Sus principales sostenedores afirman que al atender a cada situación determinada, se hace una consideración dinámica del derecho, mientras que la teoría de la relación jurídica es considerada como estática”.<sup>(21)</sup>

“La teoría de la situación jurídica no tiene la misma aceptación que la relación jurídica, la primera da la idea, no ocultada por su defensor, de que esas expectativas, posibilidades y cargas logran el triunfo de quien mejor la sepa utilizar, del más fuerte o habilidoso, cosa que desde luego repugna a la justa noción del Derecho y de la justicia, dentro de cuyos contratos debe dibujarse el proceso”.<sup>(22)</sup>

(20) Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo; II, pág. 39.

(21) Cortés Figueroa Carlos, Introducción a la teoría General del Proceso; pág. 84.

(22) Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. pág. 40.

En resumen esta corriente tiene especial gracia en agrupar las posibilidades de situaciones procesales; expectativas (entendidas como esperanzas de lo que resulte en el proceso), posibilidades, (que permiten obtener una ventaja procesal por la ejecución de un acto procesal) cargas situaciones de necesidad de realizar determinado acto para evitar que sobrevenga un perjuicio procesal).

e) *Teoría de la Pluralidad de Reacciones.*

Ante la falta de adictos a la teoría de la situación jurídica, tendió la doctrina italiana a explicar la naturaleza jurídica del proceso como un conjunto de relaciones jurídicas combinadas, en una operación mediante la cual se obtiene la composición del litigio, o sea. Éste conflicto de interés y conflicto de voluntades contenido en el proceso.

Bajo esta idea expresa Cortés Figueroa, será posible encontrar, tantas relaciones jurídicas cuanto sean los conflictos que fueran susceptibles de ser apreciados en cada proceso; hay un interés denominante en corromper el litigio e intereses derivados de éste, y ante cada instancia de uno de los sujetos intervinientes en hacer prevalecer su propio interés, aparecerá la resistencia del otro sujeto. De ahí una cadena

de actos como conjunto de relaciones entre las partes, órgano de justicia, terceros etc.

“La preocupación de este tema consiste en aislar cada uno de los elementos del proceso (partes, actos, autoridad, formas) determinar su función (declaración o producción jurídica), sus fines (seguridad, pacificación), etc., por virtud de un esfuerzo metódico reconstructivo para implantar todos esos elementos en el vasto sistema del derecho y de la ciencia”.<sup>(23)</sup>

Esta teoría de la pluralidad de relaciones tiene inconveniente de que destruye la concepción orgánica del proceso y no facilita, sino que hace menos viable el examen de su estructura.

#### f) Teoría de la Institución Jurídica.

Esta teoría la formulo el jurisconsulto español Jaime Guasp, y establece que el “proceso es una institución jurídica, definiendola como el conjunto de actividades particulares de los sujetos de quienes procede aquella actividad. Continúa diciendo, hay pues, dos elementos fundamentales en toda institución la idea objetiva o común y las voluntades particulares que se adhieren a la misma; el primero de estos elementos se halla esencialmente por encima del segundo; aquel incluso,

(23) J. Couture Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil;  
pág. 140,141.

suele corresponder muchas veces al derecho público éste derecho privado o, por lo menos, son de ámbito público y privado, respectivamente, los orígenes de uno y otro. Así atendiendo, el proceso es por naturaleza, una verdadera institución.

“Las consecuencias de aplicar al proceso naturaleza institucional han quedado puntualizadas de la siguiente manera; el proceso es una realidad jurídica de tendencia permanente, el proceso tiene carácter objetivo, los sujetos que en él intervienen se hallan en el plano de desigualdad (en ciertos casos) o de subordinación (cuando se atiende su jerarquía); las voluntades de los sujetos procesales no pueden alterar la idea fundamental del mismo; (actuación o de negación de pretensiones), el proceso es adoptable a la realidad de cada momento porque presenta en su contenido un complejo de vínculos, derechos y obligaciones (de realizar conductas determinadas, cargas procesales y potestades o atribuciones (como poderes conferidos, para la protección de un interés ajeno)”.<sup>(24)</sup>

“La institución jurídica procesal se halla integrada por una pluralidad de relaciones jurídicas. Hay por lo tanto, dentro del proceso numerosas y varias correlaciones de poderes y deberes jurídicos. Estas

(24) Domínguez Alfredo, Compendio Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil; pág. 86.

correlaciones muestran tanto poderes y deberes que deba llamar directos (poder hacer o tener que hacer, directamente) como poderes y deberes que cabe denominar indirectos (poder hacer que otro haga, tener que dejar de hacer y dejar hacer que otro haga), en uno y otro caso, positivos y negativos.

Esta teoría del proceso como institución no ha encontrado mayores adhesiones o convencimientos.

##### 5. -CUANDO INICIA Y CUANDO TERMINA EL PROCESO.

También con el proceso en general, el de trabajo se inicia con la demanda. Esta ha de formularse por escrito y constituye un acto de parte.

“Alfredo Domínguez manifiesta que la demanda tiene una magnificación procesal propia, no prejuzga acerca si tendrá o no tendrá desarrollo en el juicio que potencialmente implica, y las vicisitudes que, en su caso, acompañarán al mismo. Es el continente clásico e institucionable de la acción deducida por el peticionario, del cual es, así mismo una indudable expresión de la voluntad tendiente a obtener del

juez la declaración al reconocimiento o la protección de un derecho, autentico o supuesto!" (25)

Becerra Bautista define a la demanda, como el escrito inicial con que el actor basado en un interés legítimo pide la intervención de los órganos jurisdiccionales para la actuación de una norma substantiva a un caso concreto.

El artículo 255 del Código De Procedimientos Civiles de D.F. es el que señala, en términos generales los requisitos que debe contener la demanda. Así con dicho precepto, toda contienda judicial principiará con la demanda en la cual expresa:

- I.- El tribunal ante el que se promueve;
- II.- El nombre del actor y la casa que señale para oír notificaciones;
- III.- El nombre del demandado y su domicilio;
- IV.- El objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios;
- V.- Los hechos en que el actor funde su petición, numerándolos y narrándolos sucintamente con claridad y precisión, de tal manera que el demandado pueda preparar su contestación y defensa;

(25) Ibidem.

VI.- Los fundamentos de Derecho y la clase de acción, procurando citar los preceptos legales o principios jurídicos aplicables;

VII.-El valor de lo demandado, si de ello depende la competencia del juez.

“La demanda debe contener una relación breve pero clara de que es lo que se pide del demandado. Esto se logra mediante lo que comunmente se conoce como “relación de hechos”, de modo tal que haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente cuándo, dónde y cómo ocurrió el hecho que genero la demanda. La claridad en esta parte de la demanda es esencial, porque muchas veces ahí se determina la competencia; y por que así, el demandado y el tribunal concederán el objeto y las pretensiones del actor y sólo así podrá dictarse un laudo congruente con tales pretensiones.

No está de más recordar que la vaguedad, el error y la indeterminación de la demanda, pueden en ocasiones originar la pérdida del pleito.

La integración completa de una demanda, requiere de una fundamentación en derecho, consistente en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citen los artículos que fueron transgredidos por el

demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo. Igualmente, han de considerarse los que determinen la vía que debe seguirse durante el proceso, aunque en materia laboral debemos tener siempre muy presente que la falta de formalidad en los escritos es aceptada por nuestra legislación, cuando el artículo 687 establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deben presentar sus peticiones.

Por último, debe sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demanda”<sup>(26)</sup>.

#### FORMAS DE TERMINAR EL PROCESO:

En nuestro sistema de derecho mexicano, aparte de la forma normal de terminar con los conflictos, existen varias formas anormales de solucionarlos, a al que también se les ha llamado figuras autopositivas de litigio, algunas de ellas como la conciliación propiamente dicha que

(26) Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo; pág. 128, 129.

puede darse en el periodo pre-procesal, fórmulas todas ellas de trascendental importancia para la ciencia del derecho procesal.

Algunos procesalistas incluyen como fórmulas conciliatorias interprocesales, al desistimiento, allanamiento y transacción. Otros como Porras López, señalan también como figuras autocompositivas del litigio la conciliación propiamente dicha, el compromiso, la caducidad, la prescripción y hasta la propia preclusión.

a) La Conciliación.

Los diccionarios jurídicos definen a la conciliación, como la aveniencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra otra.

Johannes Sehregle nos dice "La Conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que se pueda establecer un acuerdo"<sup>(27)</sup>

b) La renuncia o desistimiento.

(27) Bermúdez Cisneros Miguel, Ob. Cit. pág. 67.

El maestro Pallares dice que el desistimiento es el acto de desistirse. Desistirse, a su vez significa apartarse de alguna actividad que se está realizando, renunciar a ella, dejar de hacerla.

Prieto Castro define el desistimiento como la declaración de voluntad del demandante de no continuar el ejercicio de la acción en el proceso pendiente, iniciando por él.

Para que el desistimiento sea válido establece el maestro Pallares, es necesario que se llenen los siguientes requisitos:

a) Que se haga en forma legal; b) Que la persona que se desiste tenga facultades bastante para ello; c) Que la acción o el derecho material del desistimiento sea renunciable; d) Que el desistimiento no este sujeto a condición, esto es que sea puro y simple; e) Que la voluntad de desistirse no este viciada por violencia, fraude o error.

c) Allanamiento.

Es el acto procesal mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra”<sup>(28)</sup>.

Prieto Castro y Ferrandiz, establece que el allanamiento es una manifestación de conformidad con la petición contenida en la demanda, hecha por el demandado al contestar a ella o en otro momento. El

(28) Ross Gamez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo; pág. 214.

demandado reconoce la existencia del derecho pretendido por el demandante.

El allanamiento no es válido si lo hacen los representantes que no estén autorizados para ello, como tampoco sería válido en aquellos casos de derechos irrenunciables, de los cuales no se pueda disponer por la naturaleza intrínseca de los mismos.

Asímismo nunca podrá ser tácito toda vez que por su propia índole tendrá que ser expreso, tampoco puede estar sujeto a plazo o condición toda vez que se considera como un acto puro que carece de eficacia si se hace con reservas o condicionado.

#### d) La Transacción.

Francisco Ross la define como aquella por medio de la cual se establecen concesiones recíprocas por la parte, sacrificando cada una de ellas algo de sus derechos o pretensiones.

El maestro Pallares expresa que la transacción es el contrato bilateral, oneroso, consensual y conmutativo, por medio del cual se pone fin a un juicio o se previene uno futuro.

El maestro Pallares expresa que la transacción es el contrato bilateral, oneroso, consensual y conmutativo, por medio del cual se pone fin a un juicio o se previene uno futuro.

El Código Civil para el D.F. en el artículo 2944 define la transacción como un contrato por el cual las partes, haciéndose *recíprocas terminan una controversia o previenen una futura*.

La Transacción también puede llevarse a cabo extra procesalmente y en forma intraprosesal, esto es, dentro o fuera de juicio.

e) El Compromiso.

Técnica y jurídicamente, el compromiso implica el convenio por medio del cual dos o más partes se obligan a someter sus diferencias a un juicio arbitral y dicho acuerdo por si sólo no termina la controversia, dado que, se requiere necesariamente del acto culminante del procedimiento arbitral, que es la resolución o sentencia del árbitro correspondiente.

Ross Gamez considera difícil aceptar el compromiso como una de las fórmulas anormales autocompositivas del litigio, porque en última instancia, no es el compromiso en si, el que da por terminado el conflicto,

sino en todo caso la resolución del arbitrador o arbitradores que en su caso se señalen.

f) La Caducidad.

Prieto Castro y Ferrandiz define la caducidad de la instancia del juicio o proceso como la cesación de efectos de la litispendencia, declarada por la ley cuando ambas partes permanecen inactivas durante el tiempo que señala.

“Para Francisco Ross es la extinción de la instancia judicial ante el abandono del ejercicio de la acción procesal de las partes, mismo que manifiesta porque ninguna de ellas hace en el proceso las promociones para llegar a su fin”.<sup>(29)</sup>

g) La prescripción.

Implica la pérdida del derecho por el solo transcurso del tiempo. Esta es otra de las figuras que igual que la caducidad de la instancia son de enorme trascendencia para la ciencia del derecho procesal en general, porque se consideran instituciones de orden público.

h) La Preclusión.

Es la pérdida de los derechos que no se han ejercitado conforme a las leyes procesales, dentro del término señalado para ello y aquellos que

(29) Ibidem. pág. 215.

también no se han ejercitado conforme a las formalidades y requisitos que la propia ley consigna.

## CAPÍTULO II

### LAS REFORMAS PROCESALES EN LA LEY DEL TRABAJO DE 1970

## 1.- EL PROCESO EN LA LEY LABORAL DE 1931.

Desde el acto de toma de posesión el Presidente Emilio Portes Gil dejaría constancia de su preocupación por lograr la aprobación de un proyecto de ley de trabajo y del seguro obrero.

“ El ante-proyecto inicial fue presentado ante una convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928.

En plenos debates se celebró paralelamente a partir de 4 de diciembre, la IX Convención obrero patronal de la CROM en la que surgieron críticas importantes al Presidente. Ello determinó que se nombrara una comisión mixta de obreros y patronos que debería formular el proyecto definitivo para enviarlo a las cámaras.

En el libro tercero se incluyen las reglas fundamentales del procedimiento (arts. 480 al 618). El simple enunciado de sus diferentes capítulos, expresa claramente su contenido.

Son varios los aspectos de este Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo que en el orden procesal conviene destacar.

En primer término la separación entre etapas del proceso laboral que obliga a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y

excepciones y una o varias de pruebas. En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos (art. 572), pero se admitía el señalamiento de otra fecha “si por naturaleza del negocio no fue posible recibir las pruebas en una sola audiencia”.

En segundo lugar, la regulación de los conflictos de orden económico general.

En tercer lugar, la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos, por cualquiera de las partes (reglas contenidas en el capítulo VIII de la Primera sección relativa a los laudos).

Finalmente, la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la J.C.A. (art. 527).

Con fecha 28 de Agosto de 1931 fue publicada en el Diario Oficial, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional.

El método de codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo de 1931, fue el de catalogar en 11 títulos, la materia laboral de la manera siguiente: 1.- Disposiciones generales; 2.- De contrato de trabajo; 3.- De contrato de aprendizaje; 4.-De los sindicatos; 5.- De conciliaciones, huelgas y paros 6.- De los riesgos profesionales; 7.- De

las prescripciones; 8.- De las autoridades de trabajo; 9.- Del procedimiento ante las Juntas; 10.- De las responsabilidades y; 11.- De las sanciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció disposiciones generales de procedimientos; las cuales se aplicaban a todos los estados del proceso laboral; a menos que la propia ley previniera reglas especiales para la sustentación y decisión de determinados litigios.

Los procedimientos ordinarios se caracterizaban en consecuencia, por la generalidad de sus normas y por su aplicación común a todos procesos de trabajo. Estos procedimientos constituyen fundamentalmente las formas procesales que faciliten el desenvolvimiento de procesos originados por conflictos y colectivos jurídicos.

Los procedimientos ordinarios, según la ley de 1931 son dos especies; conciliatorios y contenciosos; correspondiendo exclusivamente la aplicación de los primeros a las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, y ambos a las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta la naturaleza local o federal del asunto que motivara el pleito.

El legislador pretendió dar a estos procedimientos la celeridad y sencillez aconsejadas por la necesidad de llevar la rápida solución de los conflictos en que se aplicaban.

Los procedimientos del trabajo, y de modo especial los ordinarios se distinguieron por su carácter sumario, es decir, por ser no solo breves, sino predominantemente orales, y por consiguiente olvido de las fórmulas tradicionales del procedimiento civil.

Los procedimientos individuales y colectivos jurídicos quedaron sujetos en su dinámica a las disposiciones generales de sustentación establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Consiguientemente, todas las normas de procedimientos sobre conciliación y arbitraje contenidas en el capítulo IV del título noveno de la Ley, fueron aplicables en todos los procesos del trabajo, individuales y colectivos, salvo en aquellos casos en que la propia Ley estatuya procedimientos especiales para la sustentación de algunas controversias.

“No puede negarse, a pesar de que fue objeto de múltiples críticas que durante su vigencia, 28 de Agosto de 1931 a 30 de Abril de 1970, esta Ley reguló exitosamente su cometido y previó, eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo en México”.<sup>(30)</sup>

(30) Muñoz Ramón Roberto, Derecho del Trabajo Tomo I; pág. 204.

En efecto la Ley Federal del Trabajo de 1931 cumplió brillante y eficazmente la función a que fue destinada ya que fue uno de los medios en que se apoyo la economía nacional y la evaluación de condiciones de vida de los trabajadores.

a) La audiencia de demanda y excepciones en la Ley de 1931.

La Junta de Conciliación, de conformidad con lo previsto en el artículo 503 de la Ley del Trabajo, señala el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación.

El día y hora señalados para la audiencia de conciliación el patrón y el trabajador interesados, comparecerían ante la Junta personalmente, y expresarian de palabra todo lo que a sus derechos conviniera. La Junta procedería a venir a los interesados de acuerdo, con lo que mandaba el artículo 512. Si se llegaba a un acuerdo, se daría por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redactara (art. 504).

El procedimiento conciliatorio establecido en el artículo 512 de la Ley, se desarrollaba de la manera siguiente:

I.- Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es lo que pide, y la causa o título que tiene para ello.

Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen.

II.- Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones.

III.- Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrareplicar, si quieren;

IV.- Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procura avenirlos con un componedor amigable, y para el efecto, el presidente o su auxiliar, consultando al parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de las posiciones que se les hagan en vista de sus respectivas alegaciones, y.

V.- Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

El acto de conciliación se celebra, como prevendría al artículo 504, con la comparecencia personal de las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la comparecencia de los interesados podría ser

personal o por medio de representante legalmente autorizado, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 512.

Cuando las partes no llegaban a un acuerdo, espontáneo provocado por el tribunal de conciliación, entonces se observaba el siguiente procedimiento.

La Junta de Conciliación citará en el acto a las partes para que comparecieran dentro del tercer día con el objeto de que se formulara por una demanda, se opusiera por la otra excepciones y se rindiera a continuación las pruebas que los interesados estimaran convenientes.

Recibidas las pruebas, la Junta en vista de las mismas redactaría dentro del tercer día, con los considerandos que fundaran, su opinión.

Esta opinión sería notificada a los interesados para que desde luego, si estaban presentes, o dentro de las veinticuatro horas en caso contrario, manifestaran si la aceptaban o no, apercibiéndolas de que de no hacer uso de este derecho dentro del término, al concluir el mismo se tendría por consentida para los efectos legales a que hubiera lugar. (art. 505).

Como la Ley del trabajo no señalaba término para hacer valer la

inconformidad contra la opinión, debería aplicarse supletoriamente el artículo 297 del Código Federal de Procedimientos Civiles, en el sentido de ejercitar dicha inconformidad dentro del término de tres días; pues transcurrido este término, la opinión se tendría por consentida y el acto procesal que la misma entraña con firme.

El procedimiento a seguir, en caso de que alguna de las partes no concurriera a la audiencia de conciliación a que se refería el artículo 504, era el siguiente:

La Junta de Conciliación después de oír a la parte que *estuviere*, presente, citaría para la audiencia que se aludía en el artículo 505, es decir, a la audiencia de demanda y excepciones correspondientes al acto conciliatorio.

Si ninguna de las partes concurriera, entonces se archivará el expediente hasta nueva promoción (art. 508).

Sí alguna de las partes no concurría a la audiencia de demanda y excepciones a que se refería el artículo 505, la que estaba presente expondría lo que a su derecho conviniera y rendiría pruebas. Si la que no concurría a esta audiencia hubiera concurrido a la audiencia de conciliación, lo que había expuesto en ella se tenía por reproducido

(art. 509).

Y finalmente, también se archiva el expediente hasta nueva promoción, cuando ninguna de las partes concurría a la audiencia de demanda y excepciones del acto conciliatorio (art. 510).

En los casos en que el proceso se iniciaba directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el artículo 511 de la Ley regulaba a la vez, los actos conciliatorios y preliminar contencioso en los términos siguientes:

Presentada ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban conocer unas y otras, el Presidente de la Junta turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda se turnara al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo, si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de

la fecha de las audiencias, encargándose al demandado copia de la demanda que hubiese acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada 50 kilómetros o fracción.

Cuando las partes no podían encontrar ni aceptar una conciliación, en la audiencia correspondiente, la Junta de conformidad con lo previsto en el artículo 513, les hacía saber a las partes que iba a procederse a continuación al arbitraje del conflicto, previniéndoles que formularan su demanda y su contestación. En este acto se habría la audiencia de demanda y excepciones a que se refería el artículo 511.

En la audiencia de demanda y excepciones el actor formulaba su demanda, reproduciendo el escrito inicial, que es lo que se acostumbraba normalmente, o bien aplicando dicho escrito, y el demandado contestaba oponiendo sus excepciones o defensas.

Si el demandado no comparecía a la primera audiencia a que se refiere el artículo 511 se señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndolo de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda, si en esta segunda ocasión

tampoco comparecía.

Si esta audiencia no concurría al actor, se tendría por reproducida en vía de demanda su escrito inicial (art. 515).

Pero si el demandado no comparecía o resultaba mal representado, de conformidad con el artículo 417 se tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

## 2.- EL PROCESO EN LA LEY LABORAL DE 1970:

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se establece el procedimiento a seguir para la solución de los conflictos entre trabajadores y patronos.

El procedimiento ante estas Juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

El procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sus características más importantes son, un procedimiento de naturaleza

mixta, en parte oral y en parte escrito, en el proceso ante las Juntas se procuró evitar, hasta donde es posible los formalismos procesales. Una tercera característica consiste en la doble función del proceso, de conciliación y arbitraje.

La cuarta característica es la circunstancia de que si bien el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del Gobierno, del Trabajo y de Capital, disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que pueda, no obstante, substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar el fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad, con este propósito el proyecto amplía las disposiciones de la Ley sobre lo que se llama "Diligencias o Probanzas para mejor proveer". Finalmente el proyecto recogió el principio contenido en el artículo 550 de la Ley vigente que da a las Juntas su característica de tribunales de equidad.

Dentro de los lineamientos que anteceden, el proyecto otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa, pero, al mismo tiempo, suprime los trámites y diligencias inútiles, a fin de celebrar el proceso.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, el artículo 754 determina las consecuencias de las instancias de las partes a la audiencia: si no concurre el actor, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si no concurre el demandado, se dará por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

En relación con esta disposición, el proyecto precisa el concepto de prueba en contrario, la que solo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, a que no existió el despido o a que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El artículo 763 precisa el objeto de las pruebas, que es la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad. El mismo precepto se destiende de la norma rígida según la cual cada parte debe probar los hechos que aleguen en su demanda o contestación e impone la obligación de que se aporten todos los elementos probatorios de que dispongan las partes.

Posteriormente el día 2 de Diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el

23 de Diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión.

Esta nueva Ley Federal del Trabajo fue publicada en el Diario Oficial el 1ro de Abril de 1970 e inicio su vigencia a partir del 1ro de Mayo del citado año.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, originalmente estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios.

Por disposición expresa del artículo 1ro de la Ley Federal del Trabajo, su ámbito especial de validez es nacional, porque sus preceptos son “de observancia general en toda la República”.

Aún cuando es Federal el origen de esta Ley, su aplicación corresponde, por regla general, a las autoridades federales (art. 123 frac. XXXI de la Constitución y 1ro 527 a 529, Ley Federal del Trabajo).

La Comisión Redactora de la nueva Ley Federal del Trabajo; Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, María Cristina Salmoran de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio aprovechan las conclusiones de la doctrina y de la Jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la Ley anterior. De acuerdo con estas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron

lógicamente en ocho partes.

La primera contiene los principios generales y los procedimientos y factores de la producción y aplicación de las normas laborales (artículos 1 al 19).

Regula la segunda las relaciones individuales de trabajo formación, duración, suspensión, rescisión y terminación de las condiciones de trabajo; jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación en las utilidades; los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos; las habitaciones para los trabajadores; derechos de preferencia antigüedad y ascenso; inversiones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y de los menores; los trabajadores especiales, trabajadores de confianza de los buques, aeronáuticos, ferrocarrileros, de autotransportes, maniobristas en zonas federales, del campo, comerciales, deportistas, actores, músicos, domésticos, de hoteles, de restaurantes, de bares y en la industria familiar (art. 181 al 353).

La tercera parte norma las relaciones colectivas y se integra con los capítulos sobre coaliciones, sindicatos y federaciones, confederaciones, contratación colectiva; reglamento interior de trabajo;

modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas, y huelgas (arts. 354 a 471).

La cuarta parte está reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo; accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo en ejercicio de su trabajo (arts. 472 a 515).

Se consideran en la quinta parte las reglas concernientes a la prescripción de los accidentes de trabajo (arts. 516 a 522).

La materia de la sexta parte se refiere a las autoridades de trabajo; organismos estatales destinados a la vigencia cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo (arts. 523 a 684).

La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo (arts. 685 a 875).

Y por último, la octava parte contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones y fija las sanciones aplicables (arts. 876 a 890).

### 3.- LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES EN LA LEY DE 1970.

Presentada una demanda ante al Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, se le daría el trámite previsto en el artículo 752, que establecería:

El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que debería de efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será procesal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

Esta regla del procedimiento revela claramente que el ejercicio de

la acción procesal se manifiesta en la demanda la que una vez notificada el demandado como previene el propio precepto, establece la relación jurídica procesal, es decir, que en el momento en que se celebra el acto conciliatorio ya existe la relación procesal entre actor y demandado.

El proceso del Trabajo se formaliza con el ejercicio de la acción procesal y la notificación de la demanda, en sentido amplio, para que las partes concurren a la audiencia, de Conciliación, demanda y excepciones, en cuyo acto tiene lugar la conciliación, se formula la demanda y contesta la misma.

Aclarando el concepto de proceso y de relación jurídica está se constituye cuando la demanda es notificada al demandado; de manera que los actos de conciliación se cumplen en el curso de la relación jurídica procesal, así como los de la demanda y excepciones, que tiene lugar cuando ha fracasado la conciliación, y es entonces cuando el proceso del trabajo se revela en su frase esencialmente contenciosa.

La audiencia de Conciliación, demanda y excepciones se regía por el artículo 753, con sujeción a las normas procesales que más adelante serán invocadas, en el lugar adecuado.

En la audiencia de que se trata podrían ocurrir diversas

situaciones procesales que originaban efectos jurídicos distintos, a saber:

a) Ausencia del actor.

En este caso se aplicaba el artículo 754 que establecía: “si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme, con todo arreglo y por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial”. Esta disposición era aplicable en caso de que concurra el demandado, pues si éste no se presentaba entonces se manda a archivar el expediente hasta nueva promoción como disponía el artículo 756.

b) Ausencia del demandado.

Se tendrá por contestada la demanda, en sentido afirmativo, salvo en contrario, en los términos de los artículos 754 y 755 que a su letra dicen:

“Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en el sentido afirmativo, salvo prueba en contrario”.

“El demandado que no se hubiese concurrido a la audiencia, a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda”.

c) Ausencia del actor y del demandado.

En este caso se aplicaba el artículo 756 que ordenaba se archivara el expediente hasta nueva promoción.

El efecto de esta disposición era que a partir de la fecha de archivo del expediente comenzaba a correr el término de seis meses para el desistimiento de la acción en los términos del artículo 726.

d) Concurrencia del actor y del demandado.

En la especie tiene realización plena la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, debiéndose aplicar literalmente el artículo 753 en sus términos:

“La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes”.

I.-La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán poner la solución que a su juicio sea propio para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.

II.- Pero si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto, el convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los

efectos jurídicos inherentes a un laudo.

III.- Si no se llega a un convenio se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones.

IV.- El actor expondrá su demanda, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones deberá indicarse el monto del salario diario o las bases para fijarlo. Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

V.- En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos expresando lo que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversias, sin admitirse la prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la

confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

VI.- Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y

VII.- Si se opone reconvencción, se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado podrá el reconvenido producir su contestación o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla.

En dicha audiencia, en caso de que fracase la conciliación, el actor estará obligado a exponer su demanda en sentido estricto, y en caso de ampliación de la misma o del ejercicio de nuevas acciones se procederá como dispone la fracción IV.

“Francisco Ross considera al respecto que la intención del legislador es claro y manifiesta, porque en última instancia lo que se persigue es no dejar en estado de indefensión a la contraparte; esto es, carecería de objeto que se le emplazara con un término por lo menos de tres días antes más los que fueren por razón de la instancia respectiva

podrían ejercitar nuevas acciones, lo que desde luego no sería justo ni equitativo, sin que se constriñera a la parte a que en el mismo momento de la audiencia produjese su contestación.

Sería fácil provocar la imposibilidad material y jurídica de la contraparte para la elaboración de su defensa, quebrantando totalmente el principio de partida procesal que informa e inspira el proceso laboral".<sup>(31)</sup>

Por lo que hace a la contestación de la demanda, ésta debía de hacerse de acuerdo con lo previsto en la fracción V, es decir, debiendo oponer las excepciones y defensas que fueran pertinentes, además tendría la obligación procesal de referirse concretamente a todos y cada uno de los hechos que comprendía la demanda, ya sea afirmándolos o negándolos, o bien expresándolos en la forma que creyera que hubiesen tenido lugar.

Es sumamente indispensable que se tenga sumo cuidado en las contestaciones de la demanda, pues por imperativo legal deben de contestarse todos y cada uno de los hechos, punto por punto, para no correr el riesgo de que se tenga por admitidos sin aceptar prueba en contrario. Esto es, que en esos supuestos, produce el demandado prácticamente una confesión, expresa de los hechos, en los que se suscita

(31) *Ross Gámez Francisco, Derecho Procesal del Trabajo; pág 236.*

expresamente controversia y por lo tanto no serán objeto de prueba”<sup>(32)</sup>

Existía una particularidad que consistía en que cuando el demandado negaba la relación laboral o el contrato de trabajo, no tendría obligación legal de referirse a todos y cada uno de los puntos de los hechos de demanda, sino que bastaba tan solo que negara en términos generales, ya que si no existía relación o contrato de trabajo, de la misma negación de éstos, resultaban imposible hacer valer cualquier otra excepción o defensa que construyera el fondo de la acción o pretensión procesal, por último, al margen de cualquier formalismo cuando en la audiencia de la conciliación demanda y excepciones el demandado no oponía las defensas o excepciones correspondientes, se extinguía en su perjuicio esta facultad procesal, pues no podía hacerlo con posterioridad a la celebración de dicha audiencia, en virtud de que se clausuraba esta etapa del proceso para iniciar la siguiente, que es la de ofrecimiento de pruebas.

Cuando el acto conciliatorio tenía lugar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el primer acuerdo de esta, debía de ser el de citar a las partes a una audiencia de demanda y excepciones, como disponía el artículo 757 debiendo de aplicar las normas procesales del

(32) Ibidem. pág. 243.

artículo 753 a partir del acto en que el actor debería exponer su demanda y el demandado sus excepciones y defensas hasta concluir la audiencia en los términos del citado precepto.

El proceso seguiría toda la escuela de acuerdo con el régimen jurídico procesal detallado anteriormente.

#### 4.- ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA LEY DE 1931 Y LA DE 1970.

I.- En tanto que la Ley Laboral de 1931 en su artículo 511 ordenaba la celebración de una audiencia de Conciliación y otra de Demanda y Excepciones, la nueva ley en el artículo 752, resume tales audiencias en una sola que denomina de Conciliación, Demanda y Excepciones.

Según se advierte de la simple lectura de los preceptos relativos en ambas legislaciones, la ley de 1931 establecía un procedimiento mucha más amplio de Conciliación que en la Ley de 1970, ya que inclusive se la consignaba en un artículo expreso que era el 512 con una serie de actos por demás sacramentales, tanto de descartar al máximo la

importancia que el legislador le dio a tal institución.

II.- Mientras que la Ley de 1931 se establecía que cuando por cualquier motivo el demandado no podía ser citado en el lugar en donde radicaba la Junta, el término de tres días que se requería como previo a la celebración de las audiencias de Conciliación y de Demanda y Excepciones en relación con la notificación al demandado, sería empleado a razón de un día por cada cincuenta kilómetros o fracción, el artículo 752 de la Ley de 1970 dispone que dicho término será ampliado a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

III.- En tanto que en la Ley de 1931 no se encuentra disposición alguna que prevea el caso de que el actor en el momento de la audiencia de Demanda y Excepciones ejercite nuevas acciones o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Ley Laboral de 1970 en la última parte de la fracción IV de artículo 153, dispone que si tal supuesto se llega a realizar la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y que en esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones.

IV.- La Ley Laboral de 1970 expresamente dispone en su artículo 753, que la excepción de incompetencia no exime el demandado de

contestar la demanda en la misma audiencia, y que si no lo hace, la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. De tal disposición no encontramos antecedentes en la ley de 1931.

V.- La Ley de 1970 (artículo 753, Fracción VI) expresamente dispone que las partes podrán replicar y contrarreplicar, disposición no contenida en la Ley de 1931, dando lugar a que se plantear el problema de si en materia laboral existente la replica y duplica; de acuerdo con el diverso criterio de los funcionarios fue resuelto este problema, e igualmente las diversas resoluciones dictadas por los jueces de Distrito en los amparos correspondientes resolvieron la cuestión en distinta forma siendo la más común, el considerar que si bien expresamente la Ley de 1931 no dispone tal aspecto del procedimiento, las partes validamente y en uso de la garantía de audiencia si podrían hacer uso de la palabra en relación con la demanda, pero sin que tales manifestaciones llegaran a formar parte de la litis.

VI.- La disposición contenida en el artículo 756 de la Ley de 1970, en el sentido de que; sin ninguna de las partes concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se archivará el

expediente hasta nueva promoción, contiene diferencia de carácter esencial con los dispuesto en los artículos 515 y 517 de Ley de 1931, al tenor de los cuales, si el actor no comparece a la audiencia, se tendrá por *reproducido el escrito inicial* y si es el demandado el que no comparece o resulta mal representado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, sin que se prevea el caso de que sean las dos partes las que no comparecen a la audiencia. En la práctica se ha seguido la costumbre de dar aplicación a los dos preceptos en forma simultánea en ese caso, de tal suerte que, si al celebrarse la audiencia de Demanda y Excepciones no se encuentran presentes ni el actor ni el demandado, en el acuerdo respectivo se tiene por reproducida la demanda o escrito inicial y por contestado el mismo en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

### CAPÍTULO III

LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN; DEMANDA Y  
EXCEPCIONES; OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS EN  
LA REFORMA DE 1980.

## 1.- LA ETAPA DE CONCILIACIÓN:

### DEMANDA:

Dentro de la variada gama de actos procesales, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para su estudio por parte de los procesalistas, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso, además de que proporciona múltiples y variadas consecuencias.

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado, nos dice Kisch.

La demanda es la primera petición en el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

la integración de la demanda debe de contener:

I.- El nombre del actor y su domicilio, II. El nombre y domicilio del demandado, III. El asunto demandado, designándolo con toda exactitud, y IV. La petición en términos claros y concretos.

El primer punto relativo al nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con precisión quién será la persona que

asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio.

Si el actor no concurriera por sí mismo, si no por representante, deberá acompañar el poder que acredite tal representación.

El actor tiene, además, la obligación de señalar un domicilio que será la cede para la comunicación que con él establezca el tribunal. En algunos casos se proporciona el domicilio en que habita el actor, pero en otros se señala el domicilio del despacho del apoderado que lo representa en juicio, porque en el escrito de demanda se ha autorizado al representante para oír las notificaciones correspondientes.

Tan necesario como en el caso del actor, es la designación de la persona del demandado, pues sólo cuando éste se halle perfectamente individualizado, se podrá saber contra quien se ha designado la acción. Así mismo, podrá ordenarse su emplazamiento y posteriores notificaciones y, en su momento condenársele o absolverle en el laudo.

La individualización del demandado es necesaria también para determinar su capacidad así como para establecer la competencia de la Junta que debe conocer el juicio.

La demanda debe contener una relación breve pero clara de qué es lo que pide del demandado. Esto se logra mediante lo que comúnmente se conoce como relación de hechos, de forma tal que haga comprensible tanto al demandado como a la autoridad correspondiente cuándo, dónde, y cómo ocurrió el hecho que generó la demanda.

La integración correcta de una demanda, requiere de una fundamentación en derecho, consistente en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citen los artículos que fueron transgredidos por el demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo.

Por último, debe de sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demanda.

#### NOTIFICACIONES:

Notificación es el acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso. Estas notificaciones, conforme a la Ley Federal del Trabajo

Pueden ser de dos formas: personales o por estrados.

Las primeras son aquellas que la Ley establece en su artículo 741 y siguientes, y es ahí donde se señala que estas notificaciones personales se efectúan en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello.

Es obligación del actuario cerciorarse de que la persona que debe ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado por autos para hacer la notificación, con la finalidad de que ésta se efectúe realmente a la persona afectada. Estando presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregándole una copia de la misma.

Sí la persona a quien se trata de hacer llegar dicha notificación es una persona moral, entonces el actuario deberá asegurarse de que la persona con quien entendió la diligencia es el representante legal de la misma.

Sí el actuario no encontrase a la persona a quien debe notificar o su representante, le dejará citatorio con la persona que lo atendió para que lo espere el día siguiente a una hora señalada en el mismo citatorio.

Ahora bien, si no obstante el citatorio, cuando asista el actuario no está presente el interesado o su representante, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieran éstos cerrados, se le dejará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Si en la casa o lugar señalado para hacer la notificación se negara el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación ésta se hará por instructivo, que se dejará fijado en la puerta de la misma adjuntando una copia de la resolución.

Cuando se de el caso de que el trabajador ignore el nombre del patrón o la razón social de la empresa donde laboró, la Ley establece tan sólo la obligación de que cuando menos en su escrito inicial de demanda cite el domicilio de la empresa, establecimiento o lugar en donde haya prestado servicios y, además especifique la actividad a que se dedica el patrón.

Las notificaciones por estrados son previstas por los artículos 745 y 746 de la Ley Federal del Trabajo; son las que tradicionalmente se

hacen en los estrados de la Junta, colocando en ellos los acuerdos correspondientes, así como el número de expediente.

### LA CONCILIACIÓN:

La institución de la Conciliación es quizá la más importante que contempla nuestro Derecho Procesal Laboral.

No exageramos al afirmar que la función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar en armonía las relaciones obrero patronales. A pesar de ser una de las llamadas formas anormales de terminar los conflictos, es y seguirá siendo, una de las figuras autocompositivas del litigio más deseadas por las partes en pugna y la más recomendable para la solución de los conflictos de cualquier punto de vista en el orden económico, político y social.

La Conciliación como fórmula de advenimiento la encontramos en todas las épocas de la historia.

“En Grecia la Conciliación estaba regida por la Ley, teniendo los juzgadores el cargo de examinar los hechos motivo de litigio y procurar

Convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias. En Roma si estuvo la Conciliación regulada por la Ley, pero las Doce Tablas representaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes, y Cicerón aconsejaba la Conciliación fundado en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de libertad signo de elogio y provechos para quien lo realizaba, siendo de notar que los Romanos, en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio César para disponer de sus diferencias y terminar amigablemente con sus pleitos.

El cristianismo vino a dar a la Conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y paz.

La Conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y el siglo XIV, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del norte y adoptándose distintos sistemas, pues mientras en algunos países como Francia y España, se declaró obligatorio él intentarlo como requisito previo a todo juicio declarativo, en otros fue potestativo de las partes el intentarla o no. En general la Conciliación se encomendó al

juez; pero mientras en una legislaciones, como en Alemania, este juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como en Francia y España fue un juez distinto."<sup>(33)</sup>

## CONCEPTO

Los diccionarios jurídicos definen a la Conciliación, como la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.

Porrás López en su obra de Derecho Procesal del Trabajo, hizo un acopio verdaderamente considerable de conceptos sobre la Conciliación, coincidiendo el mencionado tratadista en parte con la definición que da Calamandrei, cuando afirma que la Conciliación ayuda a la Ley para que las partes encuentren por si mismas sus derechos ampliándola de acuerdo con principios universales de derecho.

Resumiendo podríamos decir, que en la Conciliación encontramos un acto complejo en el que concurren anímicamente las voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para

(33) Ibidem.

lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses.

a) Intento de conciliación.

Las Juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las Juntas que atienden un número de juicios considerables, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo ni espíritu, por las presiones de las listas de audiencia, para labores de convencimiento.

La realidad es que si las partes, por sí mismas, no intentan la Conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, consientes de los riesgos de este tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal.

b) Acuerdo conciliatorio.

“Si las partes llegaren a un acuerdo dice la fracción III del las voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, se dará por terminado el conflicto.

El convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

c) Suspensión de la etapa conciliatoria.

A petición de ambas partes y por una sola vez, la Junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes” quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la Ley... (frac. IV).

d) Inconformidad con un arreglo.

Si no se llega a una conciliación se les tendrá por inconformes y se pasara a la etapa de demanda y excepciones (frac. V). De no presentarse las partes a la Conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

## 2.- LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

### CONCEPTO:

Chiovenda sostiene que la demanda judicial en general, es el acto con el que la parte actora a firmado la existencia de una voluntad

concreta de la Ley que le garantiza un bien, declara la voluntad, de que la Ley sea actuada frente a otra demanda, e invoca para esta fin la autoridad del órgano jurisdiccional. En otras palabras la demanda es el acto de declaración de voluntades del actor en el que se pide al órgano jurisdiccional aplique la Ley frente al demandado.

El procesalista contemporáneo Armando Porras López, considera a la demanda “como el acto formal” mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional, a fin de que la Ley proteja el derecho invocado.

#### ELEMENTOS ESENCIALES.

Toda demanda sea cual fuere su forma, debe contener:

a) El nombre del actor, es decir de quien demanda y ejercita las acciones correspondientes.

b) Otro de los elementos de fondo es el nombre del demandado, el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo expresa que “cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o de la denominación de la razón social de la empresa, deberá precisar en

su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón por lo menos”.

c) El siguiente elemento que podemos desprender es la cosa de que pide o lo que se conoce más bien como el objeto de la demanda.

No es posible que pueda desarrollarse válidamente el proceso si no existe el objeto de la demanda, ya que careciendo de ese elemento, también el proceso carecería de su función de litigio, que los distingue y lo define como tal. De ahí pues, que las acciones u objeto de la demanda constituya un requisito para su subsistencia, pues sin haber ejercicio de acción, de ninguna manera podrá la autoridad aplicar la Ley para la protección de un derecho que se ha invocado.

d) Otro de los elementos esenciales de la demanda, es la autoridad competente requisito que si se le considera como un presupuesto procesal indispensable para poder integrar válidamente el proceso. Tal elemento se estima de suma importancia, porque como se ha afirmado con insistencia, la jurisdicción no puede desenvolverse por sí sola, toda vez que requiere la petición de parte interesada, de ahí que resulte indispensable que tal acto formal, se dirija ante la autoridad a la cual la

solicita la aplicación del derecho; siendo ésta la única manera para que el poder jurisdiccional pueda legitimar su intervención y poner en movimiento la maquinaria respectiva.

e) El último de los requisitos de fondo que podemos desprender, es la expresión de los hechos y fundamentos de derecho requisito éste también indispensable para la integración del acto jurídico de demanda. Por la misma razón que si no se precisa el objeto, produce necesariamente la extinción del derecho ante el planteamiento de la excepción o de obscuridad en la demanda.

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo se marcan con precisión los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones.

#### RECONCILIACIÓN:

Se inicia la etapa con una exhortación del presidente de la Junta especial que, debe entenderse, está dirigida a que las partes se arreglen “(el presidente hará una exhortación a las partes y si esta persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su

demanda)".

(Frac, I del art. 878).

#### EXPOSICIÓN DE LA DEMANDA POR EL ACTOR:

De hecho y de derecho, en este momento el actor formula su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial, lo que ocurre casi siempre, o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la Junta. Pero también puede modificar lo dicho antes, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno las planteadas antes.

"En caso de que el actor no hubiere atendido las indicaciones de la Junta a propósito de ciertas irregularidades señaladas por ésta, la Junta deberá advertirle que lo haga.

Puede ocurrir en ese momento que el actor sé de cuenta de que la Junta, dando cumplimiento al mandato del art. 685, incrementó las pretensiones reclamadas o en función de los hechos invocados, incluyo nuevas prestaciones".<sup>(34)</sup>

(34) Nestor de Buen, Ob. Cit. pág. 547.

## CONTESTACIÓN A LA DEMANDA:

En nuestro sistema procesal laboral, el acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien se presentó la demanda, el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar al principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

“El demandado al contestar la demanda puede asumir diversas posiciones con respecto a ella, posiciones que bien podríamos resumir en la forma siguiente: 1. Allanarse, que sería tanto como acreditar las pretensiones del actor; 2. Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda; 3. Oponerse al proceso mediante las excepciones, ya fueran excepciones procesales o substanciales, entendiendo por las primeras aquellas en que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; y por excepciones substanciales o de fondo, entendemos las que hacen argumento al tribunal hechos

extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado”.<sup>(35)</sup>

Toda contestación de demanda debe observar estas partes:

a) La parte inicial del escrito de contestación debe contener la denominación del tribunal ante el cual se somete, el nombre del demandado, el domicilio que señala para oír las notificaciones y la referencia al escrito de demanda, al cual ocurre dar contestación, así como el nombre del actor.

b) Una segunda parte denominada de hecho, en la que el demandado debe referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, ya que *el no se refiere a alguno de ellos implica la aceptación del mismo.*

c) La tercera parte de la contestación, conocida con el nombre de “derecho”; en ella el demandado debe fundamentar en su respuesta, apoyándola en el artículo correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.

d) Por último, los puntos petitorios, síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el tribunal.

“Una contestación de demanda estructurada en estos términos se convierte en otra parte importante del juicio laboral, porque a través de

(35) Bernúdez Cisneros Miguel, Ob. Cit. pág. 138.

ella, el demandado precisa los hechos o la opinión de él que guarda sobre los mismos, en relación con la demanda, señalando cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega. Además indicará los hechos o razones en que apoye su demanda.

Se tendrán por admitidos los puntos de la misma que no sean contestados; de acuerdo con los términos en que está redactado el artículo 518 de la Ley Laboral, no basta que el demandado niegue la demanda en términos generales, sino que tiene que referirse a todos y cada uno de los hechos de la misma, negándolos, señalando los que ignore, para el efecto de que la parte actora esté en condiciones de conocerlos y ofrecer las pruebas que estime pertinentes”<sup>(36)</sup>

El maestro Nestor de Buen nos dice que “en una evidente violación de garantías individuales de los demandados, es específicamente en los casos en que el actor modifica su demanda, se indica que el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

Es claro que si la demanda no es cambiada el demandado tendrá

(36) Ibidem. pág. 139.

que contestarla de inmediato. Pero en el caso de que el actor la modifique, cualquiera que sean los elementos de cambio introducidos la Junta deberá suspender la audiencia en esta etapa y conceder al demandado el plazo mínimo previsto en la misma Ley Federal del Trabajo (art. 873, primer párrafo que señala diez días) para que conteste, sin obligarlo por otra parte, a contestar la primera versión, ya que puede haber notables entre ambas".<sup>(37)</sup>

Es claro que sería preferible un cambio en la redacción de Ley Federal del Trabajo, podrían suspender la audiencia para dar cumplimiento a su mandato y conceder al demandado los diez días que alude dicho artículo.

A pesar de que la excepción de incompetencia produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento (art. 762 frac. II), lo que indica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve la cuestión, la Ley impone la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

(37) Nestor de Buen, Ob. Cit. pág. 547.

### REPLICA Y CONTRARREPLICA:

Dice la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que las partes podrán por una sola vez, replicar y contra replicar brevemente asentándose en actos sus alegaciones si lo solicitaren”.

### RECONVENCIÓN:

En la fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral se menciona que “si el demandado reconviene al actor, éste procederá a que” las partes podrán por una sola vez, replicar y contra replicar contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes”.

El problema mayor, sin embargo, se produce cuando el actor no está presente y, consecuentemente, no puede pedir la diferición. Aplicando en sus términos la regla legal, se debería tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

En general las Juntas con buen criterio, ordenan la suspensión de la audiencia, si el actor no se encuentra presente, para darle oportunidad, en otra fecha, de contestar la reconvencción.

#### CONCLUSIÓN DE LA ETAPA:

Si hay controversia respecto de los hechos, se pasará a etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción (frac. VIII).

#### AUSENCIA DE LAS PARTES:

La regla general del art. 879 de la Ley Federal del Trabajo dice:

*“La audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes.*

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

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por

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

### 3.-LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS:

#### CONCEPTO:

De conformidad con los diccionarios de la lengua, la palabra prueba en su acepción gramatical implica entre otras cosas “razón, demostración, documento testimonio, hacer patente la verdad o falsedad de algo”. En el campo del derecho los mismos diccionarios definen a la prueba como la justificación de la verdad de los hechos controvertidos.

Pallares, afirma que la prueba es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición y de que, probar es evidenciar algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad que los ojos ven las cosas

materiales. En otras palabras es el de establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma.

El procesalista Carnelutti sostiene, que probar no consiste en evidenciar la existencia de un hecho, sino en verificar un juicio o lo que es igual demostrar su verdad o falsedad.

Armando Porras López nos dice que la prueba es como la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso, afirma que la prueba es una demostración de la verdad con la característica de legalidad, porque se desenvuelve dentro del proceso legalmente establecido.

El fin de la prueba es el de perseguir simple y sencillamente el establecimiento de la verdad; o como bien lo afirma Porras López es hacer que el juez, mediante el procedimiento lógico de razonamiento y aplicando el método educativo, encuentre la verdad. Una vez logrado esto, el juzgador está en posibilidad de aplicar la norma al caso concreto para la eliminación de la costumbre, amenaza o violación del derecho.

## OFRECIMIENTO DE PRUEBAS:

Es el acto procesal por medio del cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas.

La Ley ofrece como regulación de derecho procesal una redacción bastante sencilla, que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la

audiencia se suspenda para los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones de Ley.

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

En principio, quien ofrece las pruebas debe tener presente que las mismas van dirigidas al juzgador y no a la contraparte; el ofrecimiento debe ser dirigido al tribunal juzgador que será quien, llegado el momento, analice las pruebas y pueda sentirse convencido o no de la versión presentada por cada una de las partes.

Lo que sí faculta la ley es que las partes podrán objetar las pruebas que su respectiva contraparte haya presentado. Esto tiene la finalidad de que lleguen al tribunal las pruebas más idóneas; es decir, que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contra parte del oferente lo conoce, lo haga notar al tribunal, a fin de que deseche esta prueba.

Así mismo, se les puede brindar a las partes otra oportunidad de ofrecer nuevas pruebas después de su primera intervención, pero siempre y cuando estas nuevas pruebas estén relacionadas con las ofrecidas por la

contraparte y con la condición de que se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

En caso de que quien desea ofrecer nuevas pruebas sea el actor, en tanto que éstas se relacionen con los hechos que eran desconocidos hasta el momento en que el demandado contesta la demanda, la ley lo protege a fin de que pueda preparar las pruebas correspondientes, solicitando la suspensión de la audiencia por el término de diez días.

Las partes, en esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas deberán tener presente cuales son los medios de prueba más usuales, en su capítulo XII, la Ley Federal del Trabajo nos dice en su artículo 776 que:

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

- I.- Confesional;
- II.- Documental;
- III.- Testimonial;
- IV.- Pericial;
- V.- Inspección;
- VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

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

Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en los casos de hechos supervivientes o de tachas. Así mismo, debemos tener presente que si las partes están de acuerdo con los hechos, la controversia lógicamente, queda reducida a un punto de derecho, y que si consideramos que el derecho no está sujeto a prueba, entonces no habrá en realidad motivo por el que las partes queden sujetas a prueba alguna.

Pero el caso contrario, y por cierto el común u ordinario, es que exista controversia en cuanto a los derechos, y por lo tanto aparecerá el ofrecimiento de pruebas de las partes, acontecimiento que deberá concluir con una resolución de la Junta en que señalará día y hora para la audiencia de desahogo de dichas pruebas, que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes.

Por último es más conveniente para la Junta admitir todas las pruebas ofrecidas por las partes, salvo en aquellos casos en que la inutilidad o la insuficiencia de las pruebas aportadas sea palmaria o evidente.

CAPÍTULO IV  
ANÁLISIS CRÍTICO DEL ARTÍCULO 875 DE LA LEY  
FEDERAL DEL TRABAJO

## 1.- ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA LEY DE 1970 Y LA REFORMA DE 1980.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 entro en vigor el 1ro de Mayo del citado año, despertando todo tipo de inquietudes.

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intento superar ciertos vicios que la práctica de la Ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando algunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

“Las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominantemente de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de la caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilataciones excesivas y mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la inspección omitida en la ley anterior y se facilitó el deshaogo de las periciales.

Una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y deshaogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución”.<sup>(38)</sup>

El desarrollo de la audiencia de demanda y excepciones se contempla en la fracción IV del artículo 753 de la ley de 1970,

(38) Nestor de Buen, Ob. Cit. pág. 134.

mencionando cuales son los derechos, obligaciones, cargas y deberes procesales del actor y del demandado en esta audiencia.

*Artículo 753 fracción IV:* “El actor expondrá su demanda precisando los puntos petitorios y sus fundamentos. Siempre que se demande el pago de salarios o indemnizaciones, deberá indicarse el monto del salario diario o las base para fijarlo, Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones”.

El actor en es audiencia puede desistirse tanto de la demanda como de las acciones ejercitadas, atendiendo precisamente a que el desistimiento de la acción o renuncia, es una de las llamadas formas autocompositivas.

El artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 establece:

“Cuando haya varias acciones una misma persona y respecto de un mismo asunto, deben intentarse en una sola demanda todas las que no sean contrarias y por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras”.

Es pues la audiencia de demanda y excepciones el último momento que el actor tiene para el ejercicio de nuevas o distintas acciones, pasado el cual ya no es posible su realización, al quedar extinguidas de pleno derecho.

La fracción V del artículo 753 de la Ley de 1970 previene: "En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmandolos o negándolos, expresando los que ignore. siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitirsele prueba en contrario. La negación pura y simple del Derecho importa la confesión de éstos no entraña la aceptación del Derecho. La excepción de la incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia; si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en los términos del artículo siguiente".

Según se advierte de dicho precepto, el demandado puede hacer valer en esa audiencia todo tipo de defensas y excepciones.

El artículo 753 en su fracción VI introduce una innovación en relación con la Ley de 1931, al establecer un período de replica y contrarreplica.

Por último bastaría señalar, que la contestación de la demanda produce entre otros efectos, el establecimiento de los puntos litigiosos y como consecuencia la fijación de la litis.

A partir de la reforma quedaron integrados en la Ley Federal del Trabajo, como una unidad indisoluble, el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal. Esta trilogía encuentra su asiento en la tesis social del artículo 123 constitucional.

Impregnadas de espíritu social fueron introducidas las nuevas normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: los avisos del despido; la permanencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la imposición de la carga de la prueba al patrón; las modificaciones al procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de justicia.

Dos de los aspectos más benéficos para los trabajadores en general, producto de la reforma procesal de 1980 son, sin lugar a dudas: la implantación de la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición de la carga de la prueba al patrón.

#### SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR:

Este principio impone a las Juntas la obligación de apoyar al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis.

“Implica la posibilidad de la Junta o tribunal de traer a juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por la parte débil”.

No bastaba con que la justicia fuera gratuita, tampoco era suficiente, por sí sola, la agilización y la reducción de la duración de los juicios. Era indispensable el auxilio legal a los trabajadores que se vieran involucrados en un conflicto laboral.

Alvarez del Castillo, por ejemplo, afirma que: “la imparcialidad del juez no se pierde porque adopte una postura tutelar o protectora de una

de las partes, por el contrario el juez es imparcial cuando resuelve conforme a la Ley y procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel; no sean los fuertes y poderosos los que aprovechen deslealmente de las necesidades, errores o torpeza de los débiles.

Néstor de Buen en cambio, considera que la figura de la suplencia, “viola el inciso XX del apartado “A” del artículo 123 Constitucional que facultan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir los conflictos pero en modo alguno para ayudar a una de las partes o específicamente a la parte trabajadora.

El mismo autor llama a la inclusión del principio de la suplencia de la Ley “una hermosa barbaridad formal”. Afirma que se puede ayudar a los trabajadores por otros medios, sin comprometer la participación de los juzgadores, para lo cual propone el establecimiento de un órgano, ajeno al poder Judicial, que tenga a su cargo la supervisión de la función jurisdiccional y la protección de los trabajadores; una especie de ministerio público que bien podría asumir la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

## MANIFESTACIONES DE LA SUPLENCIA:

El principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador aparece en materia laboral, llevando como antecedente la suplencia de la queja que desde tiempo atrás existía en materia de amparo agrario y laboral.

La figura de la suplencia se incorporó a la legislación laboral como un principio único, el cual se vierte en el texto de la Ley a través de *cuatro manifestaciones*.

### a) Completar prestaciones

La primera manifestación de la suplencia *consiste en que cuando* la Junta admita la demanda de un trabajador y ésta no comprenda todas las prestaciones que conforme a la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente, con base en los hechos expuestos por el trabajador, la Junta la subsanará.

(Artículo 685, 2do párrafo).

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente conforme a los hechos

expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley”.

El artículo 873 de la Ley establece que la Junta dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y ordenará que se notifique esa resolución personalmente a las partes; deberá ser en este mismo acuerdo en donde se completen las prestaciones que omitió incluir el trabajador, y a las que tiene derecho conforme a los hechos por él planteados.

Respecto de esta primera manifestación de la suplencia, debe tenerse bien presente que la Junta no es promotora de acciones por cuenta propia, tan sólo ejercita las que deriven de los hechos expuestos por el trabajador, o en causa convenientemente las que el trabajador hizo valer de manera deficiente.

b) Corrección a cargo del trabajador:

La segunda manifestación de la suplencia se representa cuando al momento de admitir la demanda la Junta se percató de que el escrito

respectivo tiene alguna irregularidad, o que se ejercitan en él acciones contradictorias. La Junta en el acuerdo respectivo deberá señalar al trabajador los defectos u omisiones en que haya incurrido, previniéndolo de que lo subsane en un término de tres días (Artículo 873, 2do párrafo).

No es suficiente que la Junta le indique al trabajador que en su escrito de demanda existen errores, deberá señalarle en qué consisten esos errores. Cuando el trabajador ejercite acciones contradictorias, deberá aclarársele cuáles son esas acciones, pero solamente hasta ahí llega la protección de la Junta, ya que no está facultada para suplir la voluntad del trabajador y decidir, aún cuando fuera lo más provechoso para éste, por alguna de las acciones en cuestión.

Es evidente que no se puede obligar al trabajador a que corrija su demanda. La única consecuencia de que el trabajador no subsane su demanda dentro del término que al efecto se le señale, será al correr traslado al demandado con una copia de la demanda en sus términos originales, sin perjuicio de que se hagan las correcciones pertinentes durante la etapa de demanda y excepciones.

c) Subsana la demanda en la etapa de demanda y excepciones:

La tercera manifestación del principio de suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se presenta cuando llegada la etapa de demanda y excepciones, el trabajador no cumplió con los requisitos omitidos o no subsanó las fallas que se hayan señalado en el planteamiento de la demanda; la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento ( artículo 878 , fracción II ).

“ El actor *expondrá* su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no *cumpliere* los requisitos omitidos o no *subsanare* las irregularidades que se hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo *provendrá* para que lo haga en ese momento”.

Si el trabajador no subsana la demanda en ese momento, durante la etapa de demanda y excepciones pese a la prevención que en ese sentido le haga la Junta, esto no le acarreará ninguna consecuencia, por tanto, la demanda quedará ratificada en los términos originales.

Si las *correcciones*, precisiones o cambios a la demanda surge en la etapa de demanda y excepciones, se aplicará por analogía la norma que regula al caso semejante de la *reconvención*, contenida en la *fracción VII* del artículo 878; de tal suerte que el demandado puede contestar de

inmediato las modificaciones, o bien, solicitar que la Junta acuerde la suspensión de la audiencia, señalando para su reanudación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

d) En la caducidad:

La cuarta manifestación del principio de la suplencia de la demanda del trabajador se presenta ante el peligro de la caducidad de la acción ejercitada por el trabajador.

La regla general de la caducidad está contenida en el artículo 773 de la Ley consiste en tener por desistida de la acción intentada a la persona que no realice promoción alguna en el término de seis meses siempre que dicha promoción sea necesaria para la reanudación del procedimiento.

Cuando para continuar el trámite de un juicio sea necesaria una promoción del trabajador, y éste no la haya realizado dentro de un período de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente dentro de los tres meses siguientes, con el apercibimiento de que de no hacerlo, operara en su contra la caducidad (artículo 772).

e) Carga de la prueba:

En una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirme esté obligado a probar pero entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil del proceso.

Con la intención de incorporar también el aspecto de la carga de la prueba a la nueva naturaleza social del proceso laboral, para beneficio de la parte débil del mismo, los autores de la reforma procesal determinaron en el artículo 784 lo siguiente:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirá ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causas de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pago de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute de y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.

XII. Monto y pago de salarios;

XII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Este artículo es una innovación procesal y afirma la naturaleza social del proceso laboral como un derecho que tiene por fin garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores.

En términos generales, la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad; en este sentido la Ley estima que el patrón tiene los elementos para esclarecer los hechos, de ahí que se señale claramente, 14 casos en los que corre a su cargo la carga de la prueba cuando exista controversia sobre ellos, independientemente de que el patrón haya hecho alguna afirmación o no sobre los mismos.

Debe destacarse que cuando exista controversia sobre horas extras, el patrón tendrá la obligación de comprobar la duración de la jornada de trabajo, terminando así con la injusticia.

Atendiendo a lo anterior, los patrones, para evitarse perjuicios, deberán llevar lista de asistencia o cualquier otro documento para comprobar la hora de entrada y de salida de sus trabajadores.

## 2. -REFORMAS PROCESALES DE 1980.

México, a través de su historia ha pasado por momentos diversos en lo que se refiere a la situación laboral, así se tiene que el trabajador, en siglos pasados se le consideraba como esclavo; sin reconocerle ningún derecho.

La necesidad de regular esta situación, trae como consecuencia que surgan movimientos en contra de los patrones o dueños, logrando así que al trabajador se le reconozcan sus derechos.

La creación de un documento en el que se plasme todo lo obtenido a través del tiempo, es una necesidad imperante, así aparece la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, documentos que tienen sus antecedentes en diversos proyectos; esta legislación contiene preceptos en los que se marcan los derechos y obligaciones de cada una de las partes dentro de la relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo plasmo conceptos, definiciones, procedimientos y contempla todo tipo de situaciones que se pueden presentar, en cuanto a la existencia de la relación laboral mexicana.

En el año de 1970 se elaboro una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual tiene su fundamento en la anterior, sigue los mismos lineamientos, derogando los artículos obsoletos, considerados así por las autoridades correspondientes.

La existencia de un procedimiento ordinario, dentro del derecho laboral mexicano, es la necesidad primordial para dar la solución pronta y expedita; a una controversia entre los sectores obrero patronal.

Dicho procedimiento llena requisitos, que tanto en trabajador como en el patrón necesitan para dar solución a una controversia; no negando a ninguna de las partes que se defiendan en juicio, mostrando su verdad, para crear así convencimiento al juzgador de los hechos que desea probar.

El procedimiento ordinario dentro del derecho laboral, se toma por audiencias; cada una de estas audiencias o fases tienen un fin; así como la primera audiencia busca conciliar a las partes; si se logra este objetivo el procedimiento se da por terminado, pero si ocurriese lo contrario se presentarán las partes a una segunda etapa que será de demanda y excepciones, así la parte agraviada presentará su escrito de demanda y la parte demandada dará contestación a ese documento posteriormente se presentara la etapa, de ofrecimiento de pruebas en la cual ambas partes darán las pruebas que a sus intereses convengan para mostrar la verdad de sus hechos después se pasa a la audiencia en la que se revisaran las pruebas y se determinan cuales son las que presentarán; y por último se dicta la resolución tomada por el juez competente quien atendió la controversia, y de acuerdo a su criterio es la solución.

Con este procedimiento tanto el trabajador como el patrón cuentan con una herramienta jurídica para evitar los abusos de la parte que no cumpla con sus responsabilidades dentro de la relación laboral establecida.

El procedimiento ordinario cuenta con los elementos, necesarios para aclarar y dejar establecida la relación laboral existente o anularla si fuere necesario.

El trabajador considerado la clase económicamente débil ahora tiene dentro del sistema jurídico un arma para, defenderse del abuso o maltrato que reciba del patrón si se presentara dentro de la relación laboral, también dentro del mismo sistema jurídico al que se hace mención, se establecen sus derechos y obligaciones.

Así, se considera que el derecho laboral mexicano es muy rico en conocimiento, porque como en una época anterior no se contaba con una arma del derecho establecido para proteger al obrero y que a su vez marcará las obligaciones del mismo sus restricciones y por sobre todo sus derechos ganados a pulso por muchos años.

El derecho laboral mexicano nació como un derecho nuevo creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una

nueva idea de justicia, un grito de los hombres que sólo sabían de la explotación y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano.

El procedimiento laboral para el trabajo en general es un derecho social de clase, a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Enero de 1980 y vigente a partir del primero de Mayo del mismo año.

El derecho del trabajo mexicano es de naturaleza social su génesis la constituye el artículo 123 Constitucional que fue impuesto por y para los trabajadores.

En la declaración de los derechos sociales se establecen los principios fundamentales que deben regir las relaciones laborales; estos principios son de observancia obligatoria y su cumplimiento debe ser velado por el Estado mexicano con el compromiso de proteger a la clase trabajadora, en razón de su condición cultural, económica y social.

Esta tesis ha sido aceptada desde siempre, y cada vez con mayor acento, en el derecho individual y en el derecho colectivo del trabajo.

En estos dos rumbos se puede apreciar que en las normas contenidas en los distintos ordenamientos laborales nunca ha dejado de estar presente el carácter social que se imprimió el constituyente de 1917.

“Por lo que hace al derecho procesal, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970 no reflejaron la mística clasista y social que pretendió imprimirle la diputación obrera.

Mantuvieron al procedimiento alejado de la antorcha de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos.

El procedimiento era alumbrado, en cambio por las tenues y confusas luces de la igualdad formal de las partes en el proceso.

Al amparo de esas leyes, basadas en los principios civilistas, se hizo del proceso laboral un torneo de astucia y prestidigitación, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto que el otro se presentaba con sólo la creencia de que algún día habría igualdad formal de los litigantes, la misión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje era un papel pasivo, un dejar hacer y dejar pasar a los contendientes.

Y por si fuera poco, el procedimiento se hallaba infestado de defensas e incidentes que lo convertían en un mecanismo lento y costoso

en perjuicio de los trabajadores. Mientras más se prolongaba el procedimiento resultaba más benéfico para el patrón y más perjuicio para el trabajador, ya que lo prolongado del procedimiento hacía que el trabajador se desistiera de continuar el juicio a fin de dedicarse a alguna otra actividad que le permitiera subsistir”<sup>(39)</sup>

El legislador se dio cuenta de que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, tanto individuales como colectivos, sino que además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

“Ahora en la Ley se asienta como una unidad del derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales.

Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al

(39) Dávalos José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo; pág. 98.

decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Entre las reformas al procedimiento laboral las que destacan son: los efectos del aviso del despido; preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores”.<sup>(40)</sup>

(40) José Dávalos, Derecho del Trabajo; Tomo I, pág. 74.

## CONCLUSIONES

1. - Al hacer un estudio de la demanda y su contestación en cuanto a su naturaleza a través del tiempo, ayudo a que se tenga una *visión más exacta* de tan importantes actos jurídicos en el proceso, integratorios de la relación procesal. Analizamos en consecuencia sus antecedentes históricos, para posteriormente precisar su *concepto*, no sin antes desentrañar los elementos esenciales de su naturaleza, así como los efectos que producen, para culminar con el desarrollo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, sus implicaciones y las innovaciones que sobre el particular introdujo la Ley de 1980 en relación con la Ley de 1970.

2. - Las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo introdujeron varias innovaciones en beneficio del trabajador.

Nuestro *procedimiento ordinario* anterior se desenvolvía en diferentes y diversas audiencias: una de conciliación, demanda y excepciones, otra de ofrecimiento y admisión de pruebas y otra más de desahogo de las mismas.

Ahora y de acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, y la Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas ha saber:

- I) De conciliación.
- II) De demanda y excepciones.
- III) De ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

3. - Dos de los aspectos más benéficos para los trabajadores en general, producto de la reforma procesal de 1980 son, sin lugar a dudas: la implantación de la figura de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición de la carga de la prueba al patrón.

4. - El artículo 685 párrafo segundo de la Ley impone la obligación a los peritos en Derecho Laboral, que son los Tribunales de revisar la demanda presentada por el trabajador y si a ésta le faltan prestaciones que reclamar, conforme a la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por él, de subsanar esta deficiencia,

teniendo por demandadas y exigidas en su nombre las prestaciones que correspondan.

No se establece en el artículo 873 ni en ningún otro precepto de la Ley, que la Junta debe de correrle traslado a la parte demandada con copia del acuerdo en el que la misma haya demandado y exigido otras prestaciones omitidas por el actor en su demanda.

Por lo expuesto con antelación, deberá adicionarse con un párrafo más el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que cuando la Junta tenga por demandadas y exigidas en nombre del actor, cuando este sea el trabajador o sus beneficiarios, otras prestaciones, deberá corrersele traslado al demandado, además de con la copia de la demanda, con la copia del proveído en el cual la Junta haya demandado y exigido otras prestaciones omitidas en el escrito inicial.

En mérito de lo expuesto en los puntos anteriores deberá adicionarse la fracción segunda del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que sí el actor en su exposición amplía su demanda inicial introduciendo nuevos elementos o prestaciones, a

aquellos que reclamó originalmente la Junta suspenderá la audiencia de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas en su etapa de demanda y excepciones, señalando nuevo día y nueva hora para la celebración de dicha fase.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Alsina Hugo.- Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Editorial Anon, 2da. Edición Argentina 1963.
- 2.- Arellano García Carlos.- Teoría General del Proceso, Editorial Porrúa S.A., México 1980.
- 3.- Buen L. Nestor De.- Derecho del Trabajo, Tomo 1, Editorial Porrúa S.A. México 1974.
- 5.- Bermúdez Cisneros Miguel.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1991.
- 6.- Cortes Figueroa Carlos .- Introducción a la Teoría General del Proceso, Editorial Cárdenas, México 1974.
- 7.- Couture Eduardo.- *Fundamentos de Derecho Procesal Civil* 3ra. Edición, Editorial Póstuma, Buenos Aires 1972.
- 8.- Dávalos José.- Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa S.A. 3ra. Edición, México 1990.
- 9 - De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1990.

- 10.- De Pina Rafael.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México 1952.
- 11.-Muñoz Ramón Roberto.- Derecho del Trabajo, Tomo I Editorial Porrúa S.A. México 1976.
- 12.- Pallares Eduardo, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa S.A. México 1979.
- 13.- Porras López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial M. Cajica, México 1956.
- 14.- Ross Gámez Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México 1978.
- 15.- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México 1982.