



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN

280201

"MODIFICACIONES AL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO RESPECTO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: HUMBERTO ALCAZAR BERNABE



ASESOR: LIC. JUAN JOSE LOPEZ TAPIA



FEBRERO 2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**SER EL MEJOR
SIGNIFICA TRABAJAR MUY DURO PARA SERLO
Y NUNCA CREERSELO.**

AYRTON SENNA DA SILVA.

A DIOS:

POR OTORGARME EL PRECIOSO REGALO DE LA VIDA Y DARME LA OPORTUNIDAD DE LLEGAR A ESTE DIA NO SOLO VIVO, SINO ESTANDO EN USO PLENO DE MIS FACULTADES FISICAS Y MENTALES.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

MI "ALMA MATER" POR HABERME FORMADO EN SUS AULAS Y HABERME OTORGADO LA OPORTUNIDAD DE DESTACAR EN LA VIDA Y DESARROLLAR UNA PROFESION QUE ME PASIONA Y SOBRE TODO QUE RESPETO. LA ABOGACIA.

A MI MADRE.

POR HABERME DADO LA VIDA Y HABERME CUIDADO CUANDO LO NECESITE; POR DARME LA NOBLEZA E INFUNDIR LOS SENTIMIENTOS MAS ELEMENTALES QUE UN HOMBRE DEBE DE TENER PARA SER FELIZ Y HACER FELICES A LOS QUE NOS RODEAN.

COMO UNA PEQUEÑA RECOMPENSA POR TODO EL SUFRIMIENTO Y LA ANGUSTIA QUE TE HE HECHO PASAR CUANDO NO HE ESTADO A TU LADO.

A MI PADRE.

GRACIAS POR HABERME DADO UNA EDUCACION, LA MEJOR ARMA Y HERENCIA QUE PUDO HABER TENIDO PARA SER ALGUIEN EN LA VIDA, POR HABERME FORMADO UN CARÁCTER Y UNA ACTITUD ANTE LA VIDA.

A MIS HERMANOS DIEGO Y MARTIN ALEJANDRO.

POR SER PARTE DE MI SANGRE Y MI CARNE, POR TODOS LOS MOMENTOS BUENOS Y MALOS QUE HEMOS COMPARTIDO EN LA VIDA, POR TOLERARME Y AYUDARME SIEMPRE QUE HE NECESITADO DE MI VIDA.

GRACIAS POR SER MIS HERMANOS.

OLIVIA:

POR QUE TE HAS CONVERTIDO EN EL DESTINO Y PUERTO EN MI VIDA. GRACIAS POR CONFIAR EN MI Y SOBRE TODO GRACIAS POR ESTAR A MI LADO, "SI UN MINUTO ME BASTO PARA CONOCERTE, NI TODA LA ETERNIDAD BASTARA PARA OLVIDARTE"

ESTE ES EL MEJOR EJEMPLO DE MI COMPROMISO DE NO DEFRAUDAR LA CONFIANZA QUE HAS PUESTO EN MI.

A ANDREA PAMELA Y VIANNEY LIBERTAD.

POR SER UNA PARTE MUY IMPORTANTE DE MI VIDA, COMO UN EJEMPLO DEL CARIÑO Y RESPETO QUE LES TENGO.

A MI TIA LUPITA Y MI TIO NAHUM

QUIENES SIEMPRE ME HAN APOYADO EN TODOS LOS MOMENTOS Y CIRCUNSTANCIAS DE MI VIDA, PARTE DE ESTE TRABAJO ES SUYO.

A MI GRAN AMIGO:
LIC. ROBERTO TIZOC MARTINEZ HERNANDEZ.

POR SER MI MEJOR AMIGO, DARME EL HONOR Y EL ORGULLO DE SER MI COMPADRE, POR QUE LO AMIGOS SON LOS HERMANOS QUE UNO PUEDE ELEGIR EN LA VIDA Y SOBRE TODO GRACIAS POR TU AYUDA Y APOYO EN LOS MOMENTOS EN QUE NECESITE UNA DEMOSTRACION DE FE EN MI.

x

OBJETIVO.

El objetivo fundamental del presente trabajo es hacer un análisis de las características esenciales del procedimiento laboral que se encuentran contenidas en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en forma específica en lo relativo a aquellas que actúan en la etapa de Demanda y Excepciones que el mismo contempla: el cual ha quedado rebasado en cuanto a las prácticas cotidianas por los litigantes en general y que dicho artículo no ha contemplado tanto en el texto de dicho artículo como en los criterios y procedimientos a seguir por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean locales o federales.

Lo anterior obedece a el hecho de que en la actualidad es una práctica común que la parte actora en el momento previo a ratificar su escrito inicial de demanda ante la Junta que conoce del juicio laboral, puede hacer uso en forma discrecional para poder en ese momento adicionar, modificar o aclarar su escrito inicial de demanda, realizando modificaciones substanciales tanto al capítulo de reclamaciones, como al capítulo de hechos ya sea a situaciones específicas que dieron origen al conflicto laboral como a las condiciones generales de trabajo que el actor mantenía con la parte demandada; situación que desde luego no contempla dicho artículo y que ha dado origen a una laguna legal en cuanto a la interpretación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje han realizado de dicha situación, la cual inclusive ha sido motivo de diversas tesis de jurisprudencia por parte de los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo como en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de que en diversas ocasiones se corre el riesgo de dejar en estado de indefensión a la parte demandada por no poder controvertir adecuadamente dichas modificaciones al escrito inicial de demanda realizado por la parte actora y que se ha dejado a la discrecionalidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje considerar que modificaciones son o no substanciales al escrito inicial de demanda realizada por la parte actora.

La necesidad de reformar el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo obedece al hecho no de beneficiar o no a cualquiera de las partes sino debe de obedecer al principio fundamental del derecho de ser imparcial para ambas partes y permitir a las mismas conducirse en un procedimiento limpio de lagunas legales y criterios desfavorables para cualquiera de las partes y que garanticen transparencia y equidad en el mismo.

Razón anterior suficientemente necesaria para que se modifique el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a su texto y redacción a fin de que el mismo regule en forma clara y concreta los procedimientos a seguir por las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean Locales o Federales a fin de que por un lado no se pierda el espíritu social de la Ley Federal del Trabajo pero que desde luego no viole las garantías procesales más elementales a las que tienen derecho las partes en el juicio laboral a fin de que no se pierda el principio elemental del derecho en cuanto a una impartición de Justicia imparcial para las partes en conflicto.

A

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
CAMPUS ACATLAN.

"MODIFICACIONES AL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
RESPECTO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES".

NOMBRE DEL ALUMNO: ALCAZAR BERNABE HUMBERTO.

NUMERO DE CUENTA: 8907432-5.

GENERACION: 1992-1996.

ASESOR: LIC. JUAN JOSE LOPEZ TAPIA.

CAPITULO PRIMERO
"CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA CIENCIA JURIDICA".

Es necesario antes de entrar al análisis de los conceptos que engloba la Ciencia Procesal, dar un concepto de lo que esta es, Eduardo Pallares define a la misma como "el conjunto de verdades, principios y doctrinas cuyo objeto es el proceso jurisdiccional y las instituciones jurídicas relacionadas directamente con él". (1).

1.- LAS PARTES.

Trataremos ahora a las dos personas más importantes en el drama judicial: nos referimos al protagonista y antagonista, cuyo contraste dialéctico constituye la acción y la fuerza motriz del proceso, ya que en realidad, en ellos se centra toda la importancia del proceso, comúnmente se denominan Las Partes. (2).

El vocablo "parte" proviene del latín "pars, partis" que significa la porción de un todo. (3).

El Maestro Porras López afirma "parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la Ley. (4).

Se denomina parte a las personas que adquieren los derechos y obligaciones que nacen de una determinada relación jurídica que ellos crean. Cuando uno asume la posición activa se le denomina acreedor y es deudor cuando asume la posición pasiva.

Ortiz Urquidi explica que en ambas posiciones pueden existir varias personas con una misma pretensión y todas ellas constituyen una sola parte. (5).

Es preciso diferenciar el concepto de parte y de autor que tienen en común la realización de un acto jurídico y se distinguen en su número. Es decir, cuando un acto jurídico es realizado por una sola persona o por varias, pero con la misma pretensión, a esta se le conoce como autor y cuando son dos o más personas las que realizan el acto jurídico con pretensiones diferentes se les denomina partes. (6).

En la relación procesal, el concepto de parte presupone la existencia de una contienda, de un litigio, en la que las partes que intervienen alegan cada cual su derecho.

Con respecto a las partes, La Ley Federal de Trabajo señala en su artículo 689 lo siguiente:

"ARTICULO 689.- Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

En el proceso se denominan: actor y demandado; el primero es el sujeto de la pretensión deducida en la demanda y el segundo es aquel a quién se le exige el cumplimiento de la obligación que se aduce en la demanda.

(1) Pallares Eduardo. DERECHO PROCESAL CIVIL, Ed. Porrúa, 13a. ed. México, 1989, pag. 9.

(2) Bermúdez Cisneros Manuel "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" Editorial Trillas, México, 1994 Pag. 101

(3) Pallares Eduardo Op. Cit. pag. 376.

(4) Bermúdez Cisneros Manuel Op. Cit. pag. 101.

(5) Bermúdez Cisneros Manuel Op. Cit. pag. 101.

(6) Instituto de Ciencias Jurídicas UNAM DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO III ED. Porrúa, México, 1992 pag. 1256.

De dicha definición, desprendemos que al sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina actor, mientras que el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio, se llama demandado.

La importancia de la identificación de las partes en derecho procesal esta dada porque la competencia de los jueces, magistrados o secretarios esta limitada, entre otras cosas, por el interés directo o indirecto que pudieren tener en el juicio tal y como se desprende del artículo 170 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Del mismo modo el artículo 632 de la Ley Federal del Trabajo limita el accionar del personal juridico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al señalar:

“ARTICULO 632.- Los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.”

Ya en el proceso jurisdiccional se hablara de parte, respecto a aquellos que acuden ante el órgano jurisdiccional para que se diga el derecho respecto de ellos en la cuestión principal, por lo que solo se le va a atribuir el carácter de parte al actor o actores y al demandado o demandados, quienes esperan le sea resuelto el conflicto planteado ante el órgano de administración de justicia.

En otro orden de ideas, apreciamos como los códigos procesales en general regulan la intervención de varias personas como parte activa o parte pasiva, que es el llamado litis consorcio activo o pasivo y puede darse otro supuesto dentro del proceso, este será cuando acuden varias personas al mismo, con intereses diversos al de las partes principales, en este caso se les denomina terceros y si estos son varios se dará el litis consorcio de tercenistas. Por razones de orden didáctico, se ha tratado aqui del concepto parte configurado como una persona física; pero en la práctica diaria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resulta bastante común que el concepto de parte actora tome carácter grupal, cuando son varias las personas que ejercitan la acción en contra de un solo demandado, lo que doctrinariamente se conoce como litis consorcio. Ugo Rocco expresa que será parte "Aquel que estando legitimado para obrar o contradecir, gestiona en nombre propio la realización de una dirección jurídica de la que afirma ser titular o bien de una relación jurídica de la que afirma ser titular otro sujeto, que puede comparecer o no en juicio" (7).

En la cita anterior faltan elementos de precisión que permitan distinguir a las partes propiamente dichas ya que el juzgador interviene en el proceso y no es parte. Mientras que para Arellano Garcia "Es parte en el proceso la persona física o moral que, en relación con el desempeño de la función jurisdiccional, recibirá la dicción del derecho, respecto a la cuestión principal debatida" (8).

La definición de Arellano Garcia nos parece la más acertada, abundando dicho autor al respecto comentando que, la figura que ahora analiza entraña una serie de consecuencias tales como el de precisar quién será parte procesalmente hablando, esto es que una persona puede comparecer a juicio y que puede realizar validamente actos procesales.

(7) Rocco Hugo, Cit. por Palhares, Eduardo. *Op. Cit.* pág. 215.

(8) Arellano Garcia, Carlos *TEORIA GENERAL DEL PROCESO* Ed. Porrúa, México, 1990, página 201.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 44 nos señala que todo el que conforme a la Ley este en ejercicio de sus derechos civiles puede comparecer en juicio, cabe hacer mención que hay excepciones a lo anteriormente manifestado, ya que en ocasiones la propia Ley exige un procurador o un representante para que por medio de este, aquel sujeto imposibilitado física o jurídicamente comparezca a juicio a fin de que al mismo no se le deje en estado de indefensión. (9)

Respecto de la citada definición que antecede desde nuestro particular punto de vista encontramos una falla técnica en la misma, ya que no se toma en cuenta el hecho que un tercero puede intervenir en el juicio reclamando una prestación; por ejemplo, un perito que va a rendir su dictamen, exige el pago de sus honorarios ante el juez de la causa y como lo expresa el propio Chiovenda un perito no tendrá la calidad de parte en el proceso.

A los conceptos de autor y parte se opone el concepto de tercero. Por tercero se entiende a toda persona ajena a los efectos en el acto jurídico, es un extraño a la relación de la misma, aunque concurra a su celebración e inclusive, sea otorgante.

Son terceros concurrentes los testigos y notarios, ya que asisten al otorgamiento sin que se establezcan por sí mismos una relación de derecho; son terceros otorgantes aquellos que sin tener un interés directo establecen una relación de derecho, por ejemplo, los representantes.

Este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes en la relación procesal. Y partiendo de esta concepción, tendremos que aceptar que la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte de un proceso conlleva la facultad de promover. Si nos atenemos al texto de la Ley Federal del Trabajo, veremos que esta facultad de promover se otorga tanto a personas físicas o como a personas morales, y que en diferentes artículos de la misma ley se establece a que personas físicas se les reconoce capacidad jurídica, así como a que personas morales se les otorga legalmente este reconocimiento.(10)

Por otra parte, como terceristas se considero, a aquellas personas que, al estimar violados sus intereses jurídicos en un juicio entablado entre otros, comparecen ante este para manifestar que dicho juicio les contrae un perjuicio a sus intereses y por ende defienden esos intereses jurídicos. En relación con los terceros, el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto; pondrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca de dicho juicio.

Concatenado el tópico de las partes en juicio, aparece en forma obligada el tema de la capacidad por que a tratar lo relativo a las personas que comparecen en juicio, se debe precisar si guarda calidad suficiente, así como los atributos requeridos para comparecer y defenderse sin desventaja en juicio y si se carece de tales atributos, indudablemente no podrá acreditarse capacidad alguno para comparecer el juicio.

Para tratar el tema de la capacidad hay que distinguir que esta puede desglosarse en dos conceptos diversos. Uno de ellos se refiere a lo que podríamos considerar como concepto genérico de la capacidad; es decir, que la persona se encuentra físicamente de acuerdo con la Ley para poder llevar a los tribunales sus reclamos o bien comparecer en defensa.

(9) *Ibidem*, pp. 202-204.

(10) Bermúdez Cisneros Manuel "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" Editorial Trillas, México, 1994 Pag. 103

En caso contrario, la persona se encontrara limitada o imposibilitada para hacerlo, como en los casos de los menores de edad de los inhábiles mentales, etc. El otro concepto de capacidad procesal, es el que nos interesa, es el concerniente a reunir, en la persona que comparece ajuicio, los requisitos legales que se imponen como necesarios para que una de las partes accione y la otra comparezca a excepcionarse o a defenderse en juicio.

Por lo anterior, se considerará legitimado en el proceso aquella persona que reúna las condiciones necesarias para actuar en el mismo, esto es, que puede ser la persona que en su propio derecho promueva, en este caso habrá coincidencia de sujetos, pero puede darse el caso que sea por medio de su representante legal y que aún no siendo el interesado se considera como legitimado en el proceso, por lo que lo sustancial será en este únicamente a aquel que promueva en su propio nombre o aquel en nombre de quién se promueva.

Ahora bien, como hemos visto algunas personas tales como los menores de edad, los incapacitados por enfermedades, las personas jurídicas colectivas y los que tienen otro tipo de impedimentos ya físicos, ya legales que como consecuencia de los mismos están impedidos para comparecer a juicio, es necesario que un representante legal mediante mandato o por disposición de la Ley, acuda a juicio, por lo tanto los primeramente citados tendrán la capacidad de goce, pero puede ancarecer de la actitud para ejercitar sus derechos en el proceso, esto es, carecen de capacidad de ejercicio, y en consecuencia no pueden en propio derecho pedir se les administre justicia, si no que por medio de quién la Ley lo permita, ejercitaran en el proceso sus derechos.

Por lo tanto, habrá dos tipos de capacidad, la de goce que implica a su vez la capacidad de ser parte en el proceso y la de ejercicio que es definida por Pallares como "El poder jurídico que otorgan las leyes a determinados entes de derecho tribunales" (11).

Como comentario a la cita anterior cabria mencionar que no solo se tendrá capacidad de ejercicio para ejercitar el derecho de acción como dice Pallares, sino que también tendrán ese derecho el demandado o su representante para interponer sus excepciones.

2.- EL LITIGIO.

Para entender que es el proceso, previamente es necesario referir al concepto de litigio, el cual no es un concepto esencialmente procesal porque todo proceso presupone un litigio; pero no todo litigio desemboca indefectiblemente en un proceso; es decir, el litigio no tiene esencia procesal, aunque siempre sea el contenido de todo proceso. (12)

La palabra litigio proviene de las voces latinas *lis*, *litis* y más concretamente equivale a *ligitium* y a *lite* en italiano, que significa disputa o alteración en juicio. En el lenguaje clásico forense *orare litem* era exponer un asunto en controversia. De la noción radical del litigio o *lite* derivan en el uso legislativo y profesional las locuciones *litis contestatio*, *litispendencia*, *litisconsorcio*, *litisexpensas*, *cuota litis*, *procurador ad litem*, *in limine litis*, *litis denunciatio*, *litis abierta*, *litis cerrada*, *litis finita*, *litigiosidad*, *litigante*, etc. "Litis contestación, dice Escriche, es la respuesta que da el reo demandado a la demanda judicial del actor. Litiscontestación es el principio del juicio". (13)

(11) Pallares Eduardo, *Cc. Cit.* pág. 217.

(12) Gómez Lara Cipriano *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*, UNAM, 7a. ed. México, 1987 pág. 123.

(13) Instituto de Investigaciones Jurídicas, *DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO*, Ed. Porrúa, 5a. Edición, México, 1992 pág. 2050.

Han sido diversas en el pasado las acepciones que los juristas han asignado a la palabra litigio, la han identificado con juicio, con proceso civil, con procedimiento judicial y aún en el presente quedan algunos, especialmente entre los prácticos, que no precisan suficientemente la necesaria distinción de significado que debe hacerse entre tales conceptos.

Se debe sobre todo a la obra genial de Francesco Camelutti, a la profundidad y nitidez de sus desarrollos acerca del concepto del litigio, que él toma como noción fundamental, según lo expresó en el tomo I de su Sistema de Derecho Procesal Civil, que la doctrina moderna reconozca hoy día su extraordinaria relevancia y que a ese concepto hayan posteriormente agregado ideas complementarias, adiciones e interpretaciones diversas que han concurrido a profundizar su arraigo y a proliferar sus consecuencias en la doctrina y en la jurisprudencia.

Para Camelutti el litigio es "el conflicto de intereses calificados por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro. (14)

Por litigio se entiende según Pallares como "el conflicto de intereses con trascendencia jurídica, que se manifiesta por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro a hacer lo que de él se exige mediante la pretensión". (15) Por su parte Alcalá Zamora ve al litigio como "el conflicto jurídicamente trascendente que constituye el punto de partida o causa determinante de un proceso, de una autocomposición o de una autodefensa" (16)

De las anteriores definiciones del litigio podemos obtener una serie de elementos que son constantes en todas ellas y que son las siguientes:

- a).- Conflicto de intereses.
- b).- La pretensión.
- c).- Las partes.

3.- EL PROCEDIMIENTO.

Pallares nos da el siguiente definición "Es una serie de actos jurídicos vinculados entre si por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales". (17) Por su parte Gómez Lara define al proceso como "Un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo" (18)

En términos generales a la palabra proceso también se le da el sinónimo de Juicio y más específicamente como sinónimo de procedimiento o secuencia ordenada de actos a través de los cuales se desenvuelve todo un proceso. (19)

(14) Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Porrúa, 5a. Edición, México, 1992 pág. 2050.

(15) Pallares, Eduardo. Op. Cit. p. 9.

(16) Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Porrúa, 5a. Edición, México, 1992 pág. 2050.

(17) Pallares, Eduardo. Op. Cit. p. 100.

(18) Gómez Lara Cipriano TEORIA GENERAL DEL PROCESO, UNAM, 7a. ed. México, 1987 pág. 123.

(19) Instituto de Investigaciones Jurídicas, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Porrúa, 5a. Edición, México, 1992 pág. 1848.

ETAPAS EN LAS QUE SE DIVIDE EL PROCESO.

En general los estudiosos de la Ciencia Procesal entre otros Gómez Lara opinan que el proceso se divide en dos grandes etapas que son: instrucción y juicio. Al analizar cada una de esas etapas, podemos ver como a su vez se subdividen en fases más concretas. (20)

a).- Etapa de Instrucción.

Que comprende según el citado autor desde que las partes exponen sus pretensiones, resistencias, defensas y en la que las partes, el tribunal y los terceros desenvuelven toda la actividad de información y de instrucción al tribunal, haciendo que este tenga la convicción suficiente para resolver el litigio mediante una sentencia, y que a su vez se subdivide en las siguientes etapas:

Etapa Postulatoria.- Gómez Lara señala que en ella las partes plantean sus pretensiones y resistencias, relatan los hechos materia de litigio, exponen lo que a su derecho conviene y vierten las consideraciones de derecho que consideran les son favorables para ver satisfecho su pretensión, es en esta etapa donde queda determinada la materia sobre la cual habrá de probarse, alegarse y sentenciarse, o sea, queda fijada la litis del proceso.

Etapa Probatoria.- Siguiendo a Gómez Lara que dice que a su vez se subdivide de la siguiente manera:

Ofrecimiento de la Prueba.- Es el acto por el cual las partes exhiben al Tribunal los diversos medios de prueba, documentales, testimonios, confesionales, etc. Aquí la parte que ofrece debe relacionar la prueba con los hechos vertidos en su escrito, ya sea de demanda o de contestación a la misma, así como sus pretensiones o defensas esgrimidas.

La admisión de la prueba.- Es el acto del Tribunal por medio del cual este acepta o declara procedente la aceptación de determinada prueba o que la misma se considera idónea para acreditar los hechos. Aquí puede darse la situación de que el Tribunal deseche o no admita la prueba, ya porque fue ofrecida fuera del término concedido para dicho efecto, ya porque se considera un medio no idóneo para acreditar determinado hecho, esto es, porque entre el medio de prueba y el hecho no existe relación alguna y por lo tanto no es procedente admitir aquél.

La preparación de la prueba.- Es el conjunto de actividades que efectúa el tribunal, con la colaboración de las partes en ocasiones, así como de los auxiliares del tribunal, entre otros la citación de las partes testigos o peritos para el desahogo de determinada prueba o fijar fecha y hora para el desahogo de una diligencia.

El desahogo de la prueba.- Consiste precisamente en llevarla a cabo, por ejemplo, en una inspección judicial, su desahogo será que el funcionario judicial acuda personalmente al lugar donde se encuentra el objeto o inmueble materia de la inspección. otro caso se da en el desahogo de una prueba testimonial, esto consistirá en hacer las preguntas al testigo y éste a su vez dará la respuesta que juzgue conveniente, existen también pruebas que no necesitan ser desahogadas por ejemplo, las documentales públicas que por su propia naturaleza o por haber sido expedidas por funcionarios públicos en ejercicio de sus facultades hacen prueba plena y en consecuencia no necesitan desahogo alguno. al igual que las pruebas consistentes en la Instrumental de Actuaciones y la presuncional en su doble aspecto legal y humana.

(20) Gómez Lara Cipriano TEORIA GENERAL DEL PROCESO, UNAM, 7a. ed. México, 1987 pág. 63.

Etapas preconclusiva.- Igualmente señala Gómez Lara que una vez agotadas las dos etapas anteriores, se da la denominada etapa preconclusiva, en el proceso civil y en el proceso laboral por ejemplo, las partes formulan sus alegatos y en el proceso penal la parte acusadora presenta sus conclusiones acusatorias y la defensa sus conclusiones absolutorias. Estos alegatos y conclusiones son una serie de consideraciones y razonamientos que las partes formulan al juez sobre el resultado de las dos etapas ya concluidas, hacen un resumen de lo que él y su contraparte han afirmado o negado y en su caso probado y como en consecuencia de lo anterior le proponen al juzgado el sentido que debe de tener la sentencia o el laudo correspondiente.

b).- Etapa del juicio.

Es la segunda de las grandes etapas en las que originalmente se dividió al proceso siguiendo a Gómez Lara para su estudio, en ella es precisamente en donde el juzgador da solución a la controversia o litigio, que puede ser de diversos tipos, por ejemplo, en el juicio oral en materia laboral, existen juicios en que para dictar resolución hay dos tipos de juzgador, uno el que lleva el proceso hasta la denominada cierre de la instrucción y una vez cerrada esta remiten el expediente o otro juez denominado jurisdicente, para que este a su vez pronuncie la resolución que pone fin a la controversia. En un tercer supuesto cuando el juzgador es un órgano colegiado, uno de los miembros de ese órgano es quien hace el proyecto de sentencia y con posterioridad lo lleva ante el pleno del órgano que puede aprobarlo o rechazarlo.

Pallares nos da la siguiente clasificación de terminación de un proceso, las normales y las anormales, enunciaremos en primer lugar las normales. (21)

Por el pronunciamiento de una sentencia definitiva que causa ejecutoria, cuando la acción que se intentó en el juicio haya sido meramente declarativa. Por la ejecución de la sentencia definitiva que haya alcanzado el grado de cosa juzgada, si las acciones intentadas por el actore fueron de condena, perseverativas o ejecutivas.

Igualmente Pallares señala que las anormales son:

Por conciliación.- Se concluye un proceso por conciliación cuando un tercero procura poner de acuerdo a las partes respecto de sus pretensiones y resistencias, cediendo ambas partes en sus pretensiones o el demandado reconoce el que ambas partes se ponen de acuerdo para dar por terminado el derecho del actor o viceversa. Lo esencial en la conciliación es litigio. Los procesos que se tramitan ante las juntas de conciliación y arbitraje no pueden iniciarse si antes no se ha intentado llegar a una conciliación entre las partes.

Por transacción.- Es un contrato bilateral, oneroso, consensual y conmutativo, por medio del cual se pone fin a un juicio o, en su caso, se previene uno que pudiera surgir a futuro. Al igual que la conciliación, en la transacción existen notas características, tales como el que los dos contratantes sacrifiquen parte de sus pretensiones, que tengan el ánimo de transigir, el sacrificio debe ser mutuo y no exclusivo de una de las partes. La transacción tiene el carácter de cosa juzgada para las partes así como sus causahabientes, pero existe la posibilidad de anularlo en los casos previstos en la ley y no pueden versar sobre derechos irrenunciables porque carecerán de validez.

(21) Pallares, Eduardo. Op. Cit. p. 429-430.

Por desistimiento.- El desistimiento es apartarse de alguna actividad que se realiza, dejar de hacerla. En el derecho procesal el desistimiento según Pallares puede referirse a lo siguiente:

El desistimiento de la demanda.- Aquí el actor retira su escrito de demanda antes de que la misma haya sido notificada al demandado, en este caso el actor puede volver a interponer su demanda, no necesita el consentimiento del demandado, dado que aún no ha surgido una relación procesal y como hemos visto debe hacerse antes de que le sea notificada la demanda al demandado.

El desistimiento de la instancia implica que el demandado ya tiene conocimiento de la demanda instaurada en su contra, esto es, ya le fue notificada la misma, por lo que para que pueda haber desistimiento de la instancia, el actor necesita el consentimiento del demandado, toda vez éste puede llevar ventajas en el juicio por deficiencias en la demanda, esta clase de desistimiento tiene como efecto que el actor puede volver a presentar su demanda, esto es, no se pierde la acción intentada. Este tipo de desistimiento debe intentarse hasta antes del cierre de la instrucción.

Por último en el mal llamado desistimiento de la acción, lo que en realidad sucede en este caso es una renuncia del derecho o de la pretensión del actor, aquí no se necesita el consentimiento del demandado, toda vez que al realizar este tipo de desistimiento indudablemente el beneficio será el demandado. Otra de las características de este tipo de desistimiento es que puede llevarse a cabo en cualquier momento del proceso, esto es, desde la presentación de la demanda, hasta antes de que se dicte sentencia, característica esencial del desistimiento de la acción es que sólo puede hacerse de aquellos derechos renunciables, a contrario sensu no se puede efectuar de derechos que la ley califica como irrenunciables, como son entre otros los derechos de familia, alimentarios y de los derechos de carácter social, como los tutelados por el Derecho Laboral.

El allanamiento.- Se da por terminado el proceso mediante el allanamiento, dado que este consiste en el reconocimiento del demandado o por quien resiste el proceso. Es una conducta que caracteriza casi siempre al demandado respecto de las pretensiones vertidas por el actor dentro del mismo proceso. Si consideramos que etimológicamente allanarse proviene de llano esto es, de plano, por lo que allanarse quiere decir ponerse plano, en sentido procesal, allanarse significa no oponer resistencia o aceptar las pretensiones del actor. (22)

Por último en caso de que exista allanamiento del demandado, el juez no siempre va a condenarlo, ya que pueden existir cuestiones de interés público.

La caducidad de la instancia.- También se conoce con el nombre de perención, que proviene del latín *peremptum*, que quiere decir, extinguir, destruir, anular.

CONCEPTO: "La perención es la nulificación de la instancia por la inactividad procesal de las partes durante el tiempo que fija la ley" (23). En esta no se pierde el derecho del actor, lo que se anula más bien son los actos procesales que se hubieran llevado a cabo hasta el momento en que se configura esta. Pero puede ser que se haya llegado a segunda instancia y en esta no se expresan agravios y opera la caducidad de esa segunda instancia, quedando válida la primera instancia.

(22) Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Ed. Porrúa, 5a. Edición, México, 1992 pág. 1848.
 (23) Pallares, Eduardo. Op. Cit. p. 120.

Los motivos que llevaron al legislador a plasmar esta figura en la ley fueron entre otros según Pallares (24), que este presumía que las partes habían perdido interés en el juicio y que si no habían concluido con él era tal vez por decidía y que por razones prácticas así como por economía se enviaba al archivo el expediente.

Dado que el Estado no podía distraer el trabajo de la impartición de justicia el tiempo que las partes quisieran, pues actualmente la carga de trabajo en los juzgados es grande por lo que prefiere que se le de trámite a asuntos en que las partes tengan un verdadero interés para llevar a solución su litigio y no entorpecer así su labor tan importante que es la impartición de justicia.

Como ya hemos visto, la caducidad se produce cuando ninguna de las partes realiza acto procesal alguno, ahora bien el cómputo del término para que opere la figura citada deberá comenzarse a contar a partir del día siguiente a aquel en que ya haya surtido sus efectos la notificación de la última promoción de las partes en el juicio. En cambio para que exista interrupción en el término de la caducidad, es necesario que las partes lleven a cabo cualquier acto procesal, aunque más bien esto daría lugar a que cualquiera de las partes podría alargar a su conveniencia la duración del juicio, por lo que sólo deberá interrumpirse dicho término en el caso de que las partes realicen un acto procesal que precisamente esté encaminado a hacer avanzar el proceso.

Opera la caducidad de pleno derecho (25), esto es que no es necesaria ninguna declaración judicial para que se de la misma y puede ser hecha valer por cualquiera de las partes, por el tribunal o por un tercero con interés jurídico en el proceso.

La caducidad se suspenderá por causa de fuerza mayor, cuando las partes no estén en posibilidad de hacer alguna promoción, por lo que toca al juez que debe declararla, indudablemente que debe hacerlo aquel que está conociendo el proceso.

Para tratar de explicar lo que es el procedimiento, los diversos tratadistas hacen un estudio comparativo entre proceso y procedimiento, para lo cual se citarán diversas características de ambos para tratar de explicar lo que es en sí el procedimiento.

Aunque los procesalistas en ocasiones utilizan los términos proceso y procedimiento como sinónimos, entre ambos existen diferencias muy características a saber: el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento para Gómez Lara "es una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o una fase o fragmento suyo" (26).

Sustantivo plural cuya raíz latina es *procedo*, *processi*, *proceder*, adelantarse, avanzar. En general procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto. Procedimiento corresponde a *procédure* en francés, a *procedure* en inglés, *procedura* en italiano y *Verfahren* en alemán. (27) En el lenguaje forense esta voz se ha usado tradicionalmente como sinónimo de juicio o instrucción de una causa o de un proceso civil (28).

(24) Pallares, Eduardo. *Op. Cit.* p. 120.

(25) Pallares, Eduardo. *Op. cit.* p. 181.

(26) Gómez Lara, Cipriano. *Op. cit.* p. 251.

(27) Instituto de Investigaciones Jurídicas, *DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO*, Ed. Porrúa, 5a. Edición, México, 1992 pág. 2568.

(28) *Ib. Dem.* pp. 2568

El proceso es en consecuencia un conjunto de procedimientos, siendo estos un conjunto de formas o maneras de actuar, por lo que no todo procedimiento puede ser considerado como jurídico-procesal solo tendrá esta característica cuando se encuentre dentro del proceso y tenga por objeto la proyección que caracteriza a los actos procesales, esto es, hacer que el proceso avance hacia su fin.

Para Manuel de la Plaza el proceso es una institución establecida para realizar mediante ella la función de administrar justicia, mientras que el procedimiento es el conjunto de formas o maneras como se efectúa esa función (29).

4.- LA ACCION.

Los autores citan el origen de la acción procesal en el pueblo romano, desde la antigüedad Ley de las Doce Tablas. Al igual que en procedimiento se distinguen tres etapas de la acción procesal y según Gómez Lara (30) son: las acciones de la ley, el del sistema formulario y el del procedimiento extraordinario, a continuación examinaremos cada una de las tres etapas citadas.

Acciones de la ley.- Este es el primero de los tres períodos, mencionados por Gómez Lara durante este, consistía la acción en llevar a cabo ciertas formalidades, como la de pronunciar palabras solemnes e inclusive hacer determinados ademanes, sin los cuales no era posible la impartición de justicia, con ello podemos concluir que las acciones eran no un derecho sino más bien una manera de proceder ante el magistrado para obtener justicia.

En la actualidad esta formalidad no ha sido exigida con tanto aínco por parte de los tribunales en especial por lo que respecta al procedimiento laboral ya que el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

"ARTICULO 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

Las acciones de la ley eran cinco según Gómez Lara y a saber eran: la acción por sacramento, la *judicis postulatio*, la *condictio*, la *manus iniectio*, y la *pignoris capio*; las dos últimas son en la actualidad las que se conocen como procedimientos de ejecución y la vía de apremio.(31)

Igualmente señala el citado autor que el sistema formulario tenía las siguientes características: (32)

Las partes al exponer sus pretensiones ya no tienen que utilizar un lenguaje sacramental, ni realizar ademanes, podían usar el lenguaje vulgar.

Se distinguen dos períodos; el primero ante el magistrado (*pretor*) se llamaba *in jure*, el segundo ante el juez o jurado que decidía el litigio.

(29) De la Plaza, Manuel, cit. por Pallares, Eduardo, *Op. cit.* p. 137.

(30) Gómez Lara, Cipriano, *Op. cit.* p. 137.

(31) Gómez Lara, Cipriano, *Op. cit.* p.139.

(32) *Ibidem*, p. 141.

En el primero de ellos se formulaba la litis, o sea el actor expresaba sus pretensiones y el reo su contestación a las mismas, ambos solicitaban al magistrado nombrar un juez o jurado que decidiera el litigio.

Concluía la etapa *in jure*, cuando el magistrado entregaba al actor la fórmula (acción), este ante el juez nombrado y era quien en última instancia resolvía el litigio planteado.

El procedimiento extraordinario. Así también Gómez Lara dice que en el, el pretor ya no enviaba a las partes ante un juez, sino que el mismo era quien dictaba sentencia. es característica de esta época la definición de Celso en la que dice: "La acción es el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido o lo que nos pertenece" (33). La acción deja pues de ser una fórmula para convertirse en un derecho dimanado de la ley. Una vez descrita brevemente la historia de lo que la acción implicó en Roma, daremos algunos conceptos de la misma.

Según Chiovenda. - "La acción no es un derecho subjetivo, porque no supone un sujeto pasivo que deba cumplir una obligación. La acción es un derecho potestativo, o sea, el poder jurídico de crear un estado de sujeción y producir una nueva situación jurídica" (34).

Al analizar la definición anterior, podemos observar que si bien es cierto que la acción es un derecho potestativo, pensamos que también es un derecho subjetivo, porque generalmente implica una obligación a cargo del sujeto pasivo, siendo esto una nota característica de los derechos subjetivos por lo que dicha definición no es del todo completa porque como hemos apuntado la acción también es un derecho subjetivo.

Por su parte Camelutti sostiene que "la acción procesal es un derecho subjetivo de orden público; que el interés protegido por ese derecho es la composición del litigio mediante sentencia" (35).

Que el sujeto pasivo del derecho de acción no es el demandado, sino que serán los funcionarios encargados de impartir justicia, que al ejercer el derecho de acción los particulares ejercen una función pública dado que a la sociedad lo que le importa es la solución de ese litigio. Asimismo que el derecho de acción no sólo compete al actor sino también al demandado. Esto no implica, sigue diciendo, que la sentencia que obtenga le sea favorable, ni tampoco justa. Argumenta finalmente Camelutti que, el derecho de acción no es un derecho potestativo, concluyendo. Por tanto la acción no es un derecho a la tutela jurídica, sino el derecho al cumplimiento de actos que resuelven la tutela, en otras palabras no es el resultado sino el medio que representa su contenido" (36).

De la definición anterior podemos observar que Camelutti (37) si considera a la acción como un derecho subjetivo, siendo esto más apegado a la realidad, que si por ejemplo el sujeto "X" demanda al sujeto "Y" el pago de una determinada cantidad de dinero, el sujeto "X" espera que la resolución del juez sea favorable a sus intereses y que en la misma se diga que efectivamente el sujeto "Y" está obligado al pago de esa suma y que le imponga en su caso el deber de pagarla.

(33) Celso, cit. por Gómez Lara, Cipriano, *Op. cit.* p. 192.

(34) Chiovenda, Giuseppe. ROMANISMO Y GERMANISMO EN EL PROCESO CIVIL. Buenos Aires, 1949, p. 93.

(35) Camelutti, Francesco, *Op. cit.* p. 75.

(36) *Ibidem*, p. 76.

(37) *Ibidem*, p. 77.

De lo que se desprende que sí se da la característica de los derechos subjetivos en la acción, o sea, que implica una obligación a cargo del otro sujeto de la relación.

Por lo que respecta a Ugo Rocco, define a la acción como "un derecho subjetivo público del individuo para con el Estado, y sólo para con el Estado, que tiene como contenido sustancial el interés abstracto de la intervención del Estado para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma aplicable al caso concreto, puede oponer a la realización de los intereses protegidos. Objeto de este derecho es la prestación, por parte del Estado, de su actividad jurisdiccional para la declaración del derecho incierto, y para la realización forzosa de los intereses de tutela incierta" (38).

Por su parte Pallares nos da una definición de lo que para él es la acción.

En primer término hace una distinción diciendo, "existe un derecho constitucional de acción o sea el derecho que nuestra Constitución otorga en los artículos 8 y 17, de la acción que está reglamentada en el Código de Procedimientos Civiles, o sea, de la manera como debe ejercitarse el derecho constitucional de acción. Este es derecho general y abstracto. Consiste en obtener que el órgano jurisdiccional dé entrada a la demanda, tramite el juicio, pronuncien las resoluciones que correspondan y ejecute sus resoluciones. En resumen la acción procesal es el conjunto de medios legales, fórmulas y procedimientos por los que se ejercita el derecho constitucional de acción" (39).

Por último citaremos la definición de Gómez Lara (40), quien dice: "Entendemos por acción el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional"

De la serie de conceptos anteriormente citados, consideramos que los más acertados son los dos últimos, dado que la acción debe ser considerada como un derecho subjetivo, pero asimismo como aquella actividad que un sujeto de derecho realiza para excitar el órgano jurisdiccional, esto es, que ese sujeto debe ser alguien capaz, entendiendo por capaz a la persona que conforme al derecho común tenga la capacidad tanto de goce como de ejercicio, dado que si no tuviera la segunda, no sería un sujeto capaz de excitar al órgano jurisdiccional y sólo podría hacerlo a través de un representante.

Una vez definida la acción procesal, veremos como puede hacerse valer o ejercitarse la misma. En primer término estudiaremos a la demanda, que es la vía por la cual se ejercita la acción, en el Código de Procedimientos Civiles para el D.F. su artículo 255 se enumeran los requisitos que debe reunir la demanda y los mismos son los siguientes:

- El tribunal ante el que se promueve;
- El nombre del actor y la casa que señale para oír notificaciones;
- El nombre del demandado y su domicilio;
- El objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios;

(38) Rocco, Ugo, cit. por Pallares, Eduardo, *Op. cit.* p. 223.

(39) *Ibidem*, p. 225.

(40) Gómez Lara, Cipriano, *Op. cit.* p. 111.

Los hechos en que el actor funde su petición, numerándolos sucintamente con claridad y precisión, de tal manera que el demandado pueda preparar su contestación y defensa;

Los fundamentos de derecho y la clase de acción, procurando citar los conceptos legales o principios jurídicos aplicables;

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

En el procedimiento laboral estos requisitos no son necesariamente obligatorios en virtud de que la Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a fin de que subsanen errores o la falta de ciertas características en a presentación del escrito inicial de demanda, hecho que esta plasmado en el artículo 685 segundo párrafo que a la letra dice:

ARTICULO 685.- "... Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda odas 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, subsanara ésta. Lo anterior sin perjuicio de cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Como vemos del estudio del comentado artículo la demanda es un simple medio en el cual se plasma concretamente la acción, es decir, por medio de la presentación de la demanda, es como damos a conocer al juzgador que queremos que se nos administre justicia, toda vez que somos titulares del derecho subjetivo (acción) que plasmamos en nuestra demanda, es así como excitamos al órgano jurisdiccional para que cumpla su función social de resolver los litigios.

Clasificación de las Acciones:

La clasificación que a continuación se cita es formulada por Goldschmith (41) según él, las acciones pueden clasificarse de la siguiente manera:

Acciones Declarativas.- "Son aquellas que tienen por objeto la declaración de la existencia o inexistencia de una relación jurídica o de la autenticidad o falsedad de un documento" (42).

De lo anterior se desprende que en este tipo de acciones se pretende hacer cierto el derecho y no la exigencia al demandado de prestación alguna, o bien que se declare si un documento puede servir como un documento idóneo para probar algo, esto es, si ese documento es auténtico o es falso.

Acciones Constitutivas.- Goldschmith las define "como aquellas que tienen por objeto obtener la constitución, modificación o extinción de una relación de derecho (43).

Analizando la definición de acción constitutiva se aprecia que mediante esta lo que se pretende es, que por medio de una sentencia se cree un estado jurídico que con anterioridad no existía.

(41) Goldschmith, James. DERECHO PROCESAL CIVIL, Barcelona, Ed. Labor, p. 223.

(42) *Ibidem*, p. 224.

(43) *Ibidem*, 236.

Acciones de Condena.- "son las que persiguen la obtención de una sentencia que condene al demandado a realizar determinada prestación en favor del demandante, y, en algunos casos de ordenar la ejecución forzosa" (44).

Podemos desprender de la definición citada que existen dos clases de acciones de condena, las que tienen por objeto una sentencia en la que se condene al demandado a cumplir determinada prestación, y en un segundo término aquellas cuyo objeto es llevar a cabo una ejecución judicial, para obligar al demandado a cumplir una prestación.

En resumen es de concluirse que la acción procesal es el medio por el cual un sujeto de derecho ya sea por sí mismo, (siendo capaz), o por medio de un representante (siendo incapaz), pone en movimiento el aparato jurisdiccional, para que éste pronuncie una resolución en la cual colectione el litigio y en consecuencia resuelva si fue o no procedente la acción intentada por ese sujeto.

5.- LAS EXCEPCIONES.

El maestro Gómez Lara al hablar de las excepciones menciona que en el derecho romano nacen en el periodo formulario, su función era atenuar el rigor y las injusticias que se cometían en el derecho civil, protegía a los deudores de los acreedores, fueron utilizados por los pretores quienes por medio de ellas lograron humanizar al derecho romano y como consecuencia dicha institución trascendió al derecho moderno.

Consistía la excepción en una cláusula que se insertaba a la fórmula que el magistrado le otorgaba al actor, a través de ella se autorizaba a los jueces o árbitros para absolver al demandado si éste probaba alguna circunstancia de hecho, que hiciera injusta una sentencia condenatoria del mismo (45).

Ya en ese tiempo se dio una definición bastante clara y acertada de lo que debe entenderse por excepción y es Justiniano quien en las Institutas la define como sigue: "Nos resta tratar de las excepciones. Las excepciones son medios de defensa establecidos en favor de los demandados, porque sucede frecuentemente que una demanda ante los tribunales sea justa en sí misma, y, sin embargo, injusta respecto de la persona contra la que se ejercita la acción" (46).

Asimismo dice que las excepciones "derivan su eficacia de las leyes y de las ordenanzas que se incluyen en el número de las leyes, o de la jurisdicción del pretor" (47).

Características de las excepciones. Pallares (48) enuncia las siguientes:

Estas no pueden ser consideradas de oficio por el juzgador, sino que es necesario que las haga valer el demandado para que las mismas formen parte de la litis.

En segundo término las excepciones constituyen un derecho de impugnación de la demanda, mediante el cual el demandado destruye o nulifica la acción.

(44) Goldschmith, James. Op. cit. p. 237.

(45) Gómez Lara, Cipriano, Op. cit. p. 59.

(46) Justiniano, cit. por Gómez Lara, Cipriano, Op. cit. p. 60.

(47) Ibidem, p. 59.

(48) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 79.

Por último, las acciones al ejercitarse presuponen la existencia de la acción en contra de la cual deben intentarse, y a la que pretenden destruir o nulificar.

Se ha considerado que al interponer cualquier excepción se reconoce expresa o tácitamente el derecho del actor para ejercitar su acción, ya sea en el presente o en el pasado. Pero la misma es impugnada por medio de las excepciones para intentar su destrucción (49).

Pallares al hablar de las excepciones cita a Chiovenda quien define a la excepción en sentido propio como "un contra derecho frente a la acción, y precisamente por esto, un derecho de impugnación, es decir, un derecho potestativo dirigido a la anulación de la acción" (50).

Sigue diciendo Pallares "Mientras que, cuando no existe un hecho constitutivo y normalmente cuando existe un hecho impeditivo o extintivo la acción no existe y, por lo tanto, la demanda es infundada, por lo contrario en los casos de excepciones en sentido propio, la acción puede existir o no existir, según que el demandado haga uso o no de su contraderecho" (51).

Clasificación de las Excepciones. El maestro Pallares (52) nos da la siguiente clasificación:

Dilatorias.- Son aquellas que solamente dilatan el ejercicio de la acción o el curso del proceso.

Perentorias.- Se obtiene mediante ellas una sentencia absolutoria del demandado, no sólo de la instancia sino también de la acción, porque destruye ésta.

Mixtas.- Son las que se oponen tanto dilatorias, así como perentorias.

Personales.- Las que sólo pueden ser opuestas por determinadas personas de las que figuran en una misma relación jurídica como demandados, esto es, que dicha excepción sólo favorece a aquel que la interpone y no a otro deudor, ej. deudores mancomunados.

Reales.- Son contrarias a las anteriores porque pueden oponerse por todos los deudores mancomunados.

Procesales.- Las que se fundan en un vicio del proceso mismo.

Materiales.- Las que conciernen a los derechos controvertidos.

A este tipo de excepciones los doctos las consideran como verdaderas excepciones y las contraponen a las formales que sólo aparentan serlo.

De previo y especial pronunciamiento.- Las que paralizan el curso del juicio, porque no puede continuarse con el mismo, si antes no se ha resuelto la procedencia de este tipo de excepciones.

Por lo que podemos concluir sobre las excepciones, que las mismas son el medio que tiene el demandado dentro del proceso jurisdiccional de repeler, de nulificar, de destruir la acción intentada en su contra por el actor, queriendo obtener mediante la misma una sentencia absolutoria.

(49) *Ibidem*, p. 80.

(50) Chiovenda, Giuseppe, *Op. cit.*, p. 102.

(51) Pallares, Eduardo, *Op. cit.*, p. 299.

(52) *Ibidem*, p. 300.

6.- LA JURISDICCION.

Se afirma que su raigambre latina proviene jurisdic-tio-onis, poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes o para aplicarlas en juicio (Becerra Bautista). O bien, si se atiende a las voces latinas jus, derecho, recto y dicere, proclamar, declarar, decir, significa proclamar el derecho.

De manera vulgar se entiende por jurisdicción el campo o esfera de acción o de eficacia de los actos de una autoridad, y aún con exagerada amplitud, de un particular. (53)

Gómez Lara al hablar de la jurisdicción comenta:

El vocablo jurisdicción proviene de la expresión latina *judicare* que quiere decir, declarar el derecho, con lo que se hace referencia a la función que tenían en Roma los pretores que no sólo resolvían y tramitaban los juicios, esto es, tenían una especie de función legislativa que en la actualidad se encuentra ya en diferentes órganos.

En la jurisdicción va inmerso el imperio, y el citado autor señala que es la facultad, el poder de usar la coacción para hacer cumplir sus mandatos y generalmente es usado por el Estado. Para los romanos existían dos clases de imperio. El mero imperio que era la potestad de la espada para castigar a los faciosos y es el poder de administrar y cumplir la justicia en las causas en que pueden imponerse la pena de muerte. Mientras que el imperio mixto era la facultad que competía a los jueces para que estos decidieran las causas civiles y para llevar a efecto sus sentencias, asimismo para determinar las causas criminales (54).

Para entender mejor la jurisdicción citaremos algunos conceptos de la misma.

Gómez Lara entiende a la jurisdicción como "la función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia mediante la aplicación de la ley a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo" (55). Cabe señalar a la anterior definición, que el fin de la función jurisdiccional es la sentencia, ya que este es el medio normal por el que el proceso debe concluir, es decir en la sentencia es en donde se aplica la ley general al caso concreto controvertido y en la misma, es donde se soluciona o se dirime el litigio o controversia, aunque no todo proceso jurisdiccional culminará con una sentencia, como ya ha quedado apuntado en el apartado correspondiente al proceso y específicamente en las formas en que este puede concluir.

Por su parte Escriche define a la jurisdicción como: "El poder o autoridad que tiene alguno para gobernar y poner en ejecución las leyes; y respectivamente, la potestad de que se hallan investidos algunos o sea los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles o criminales o así de unos como de otros, y decidirlos y sentenciarlos con arreglo o las leyes" (56). Al analizar esta definición, vemos como Escriche confunde el Imperio del Estado para gobernar, de aquel que se haya investido el juez específicamente y que lo facultad a aplicar esa ley general al caso concreto, es decir, a resolver el litigio planteado, por lo que dicha definición debería concretarse al ámbito procesal y no englobar funciones diversas como es el caso.

(53) *Diccionario Jurídico Mexicano*, Torno II, México, 1992, p. 1258.

(54) Gómez Lara, Cipriano, *Op.cit.* p.127.

(55) *Ibidem*, pag. 165.

(56) Esriche, cit. por Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 72.

Clasificación de la Jurisdicción.- A continuación describiremos los principales criterios de clasificación de jurisdicción que diversos doctrinarios, entre ellos, Pallares (57), han citado y son las siguientes:

Jurisdicción común, especial y extraordinaria.

La común es aquella que imparte el Estado a todos los gobernados, es decir, en ella no existe especialización, ya que no eran tan complejas las relaciones entre los particulares.

La especial, también denominada especializada, se da cuando esas relaciones entre los gobernados se van haciendo complejas, con la división del trabajo principalmente, es en esta medida en que se van dando tribunales del trabajo, civiles, familiares, etc.

La extraordinaria es la que imparten aquellos tribunales que se crean ex profeso y con posterioridad a que se dio el hecho que se va a resolver, o bien dirimirse. Este tipo de jurisdicción está prohibida por nuestra Constitución al establecer en su artículo 13 Nadie puede ser juzgado por leyes privativas, ni por tribunales especiales. Como vemos, para que pueda impartirse justicia, los tribunales que lo hagan, deben haber sido creados con anterioridad a que se de el hecho que genere el litigio, de lo contrario, sería violatorio del texto constitucional.

Jurisdicción civil, penal, contenciosa administrativa, laboral, familiar, etc..

Este tipo de jurisdicción se refiere más bien a la naturaleza de los litigios y no al proceso mismo, es una especialización de materias y esto le da una mayor credibilidad a la resolución de los litigios, dado que a mayor especialización en el desempeño del trabajo, mayor rapidez y certidumbre en el mismo.

Jurisdicción voluntaria y contenciosa.

Para los tratadistas la única y verdadera jurisdicción es la contenciosa, toda vez que en ella se da un conflicto de intereses y lo que se pretende en la jurisdicción es resolver un conflicto planteado ante los tribunales.

Sin embargo en la práctica se utiliza el término jurisdicción voluntaria, que más que ser una función de impartición de justicia, es una serie de gestiones y determinaciones y que sin haber un litigio de por medio a resolver, los mismos se desarrollan ante un órgano jurisdiccional, el que interviene a petición de un sujeto de derecho, con el objeto de examinar, certificar, calificar o dar fe de situaciones.

Jurisdicción retenida y delegada.

Estos dos tipos de jurisdicción citados por Pallares (58) se dieron en la época de las monarquías, dado que tanto las resoluciones administrativas como jurisdiccionales se hacían a nombre del monarca, esto es, que un juez que estaba alejado del reino, sentenciaba por delegación del rey y la jurisdicción retenida era la que realizaba directamente el monarca.

En la actualidad este tipo de figuras se da casi únicamente en materia administrativa, en los sistemas presidencialistas, en los que encontramos una gran concentración de poder en un sólo individuo, y hay organismos que van desempeñando sus funciones delegadas y las que realiza directamente el poder ejecutivo son retenidas.

(57) Pallares Eduardo, Op. cit. p. 237.

(58) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 239

Jurisdicción propia, delegada arbitral, forzosa y prorrogada.

Este criterio clasificador de la jurisdicción es adoptado por De Pina y Castillo Larrañaga quienes expresan: "La jurisdicción se ha dividido por razón de su ejercicio en propia (conferida por la ley a los jueces y magistrados por razón del cargo que desempeñan); delegada arbitral (ejercida por encargo o comisión de quién la tiene propia); forzosa (que no puede ser prorrogada ni derogada); prorrogada (la atribuida a un juez o tribunal por voluntad de las partes de acuerdo con la ley, en cuyo caso lo que se prórroga es la competencia)" (59). La clasificación antes citada es muy similar a la anteriormente expuesta o sea, a la retenida y delegada, por lo que respecta a la delegada arbitral no está muy bien definida ya que sería necesario entrar al análisis de las funciones de un árbitro a así poder precisar más dicho concepto.

-Jurisdicción acumulativa o preventiva y privativa.

Para Pallares (60) la jurisdicción acumulativa se considera como un criterio afinador de la competencia, ya que si un juez conoce primero de un asunto, excluirá a los demás a conocer de ese asunto. Por el contrario la jurisdicción privativa es aquella en que exclusivamente un sólo tribunal puede conocer de determinado asunto, por lo que no puede haber desplazamiento de competencia.

Jurisdicción concurrente.

Por último dice Pallares (61) la jurisdicción concurrente se da cuando dos juzgados de diferente alzada, es decir, aquella que se da entre juzgados locales y federales, por ejemplo en la aplicación de la ley mercantil, siendo una ley federal, los juicios mercantiles pueden ventilarse ya sea ante tribunales de primera instancia o bien ante los juzgados de distrito.

Para finalizar con la jurisdicción citaremos un concepto que a nuestro parecer es el más acertado y concreto, mismo que expone Pallares diciendo que la jurisdicción "es la potestad de aplicar las leyes en los juicios civiles, penales o administrativos, a efecto de decidir las cuestiones litigiosas que en ellos se ventilan" (62). De lo expuesto, podemos concluir que el Estado con su poder de imperio y a través de los órganos especializados para ello, aplicando la ley general al caso concreto, ponen en fin a las controversias ante ellas planteadas.

7.-LA COMPETENCIA.

Nos toca ahora tratar el tema de la competencia y para comprenderla mejor daremos algunos conceptos de lo que ella es para algunos tratadistas, Pallares hace una distinción entre los puntos de vista en que puede estudiarse la competencia y dice "Subjetivamente la competencia es un poder-deber atribuido a determinada autoridad para conocer de ciertos juicios, tramitarlos y resolverlos. Esto en lo relativo a las autoridades que gozan de competencia, en lo que respecta a las partes sometidas a ella, la competencia es el deber y el derecho de recibir la justicia precisamente de un órgano precisamente determinado y no de otro alguno" (63).

(59) De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Ed. Pomua, México, 1969, p. 56

(60) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 139.

(61) Ibidem, p. 140.

(62) Ibidem, p. 141.

(63) Pallares, Eduardo, Op. Cit. p. 88.

Como podemos apreciar la competencia en sentido subjetivo la tiene tanto el juzgador como las partes, mientras que para el juez es un poder y a la vez un deber, para las partes será un deber, pero también un derecho, por su parte el juez impartirá justicia siendo competente y las partes recibirán esa justicia de aquel juzgador competente para impartírselas.

Sigue diciendo Pallares, "objetivamente la competencia es el conjunto de normas que determinan, tanto el poder-deber que se atribuye a los tribunales en la forma dicha, como conjunto de negocios de que puede conocer un juez o tribunal competente" (64).

Por su parte Gómez Lara conceptualiza a la competencia haciendo una distinción entre la competencia en sentido lato y la competencia en sentido estricto al hablar de la primera dice: "Puede definirse como el ámbito, esfera o campo dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones" (65). Parece que aquí Gómez Lara se acerca mucho a un criterio de clasificación de la competencia, y este es el que se da por motivo del territorio, ya que sólo deberá ejercer el juzgador sus funciones y atribuciones dentro de esa esfera, sino que para que sean válidamente realizadas las mismas, deben aplicarse otros criterios tales como la cuantía, el grado, etc.

Al hablar de la competencia en sentido estricto dice Gómez Lara citando a De Pina y Castillo Larrañaga quienes definen a este tipo de competencia de la siguiente manera diciendo, "La competencia es en realidad la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto" (66).

Es común que en la práctica se confundan los términos de jurisdicción y competencia, pero como hemos visto la jurisdicción es una función soberana del Estado para solucionar litigios, mientras que la competencia, como también lo hemos visto según De Pina y Castillo Larrañaga, es el límite en el ejercicio de aquella.

A continuación enunciamos los diversos criterios que los tratadistas han utilizado para determinar la competencia, al respecto Pallares (67) señala:

Competencia en razón de territorio.- Este criterio implica una división geográfica, esto es que de acuerdo a la extensión del territorio de un país o estado, en esa medida se dará la mayor o menor cantidad de juzgados que existan dentro de ese territorio.

En México, la división se da por distritos judiciales, por ejemplo un distrito judicial se fija en un estado de la República o en un sector de municipios y la cabecera se asentará en el municipio más importante y con mayor número de vías de comunicación, esto con el fin de que sea fácil el acceso de otras comunidades a la impartición de la justicia. Por otro lado existe un órgano que puede actuar válidamente dentro del territorio nacional ya que su competencia es de índole general, me refiero a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien puede dirimir controversias en cualquier parte del territorio mexicano (68).

(64) *Ibidem*, p. 83.

(65) Gómez Lara, Cipriano, *Op. cit.* p. 157.

(66) De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José *Op. cit.* p. 176.

(67) Pallares, Eduardo, *Op. cit.*

(68) Gómez Lara, Cipriano, *Op. cit.* p. 137.

Competencia por razón del grado.- Por lo que toca a este criterio, dice Pallares lo que sucede es que en el se distinguen las instancias que puede tener un proceso y a su vez la jerarquía de los tribunales, en consecuencia existirán Jueces de Primera y de Segunda Instancia. Por lo tanto el tribunal de primera instancia o grado no podrá conocer de asuntos que competan al de segunda instancia y viceversa, pero existen excepciones a la regla general y suceden cuando en un asunto de primera instancia, existe una aplicación en el momento en que aún no se ha pronunciado sentencia, entonces se remite el expediente al tribunal de segunda instancia quien deberá resolver esa apelación, es la llamada prórroga competencial de grado, en donde las partes pueden pactar que el asunto no regrese al juzgado originario y se termine el proceso en el juzgado que resolvió esa apelación, es decir en el de segunda instancia.

Competencia en razón de la materia.- Este criterio según Pallares (69) se ha dado como consecuencia de la complejidad que ha venido surgiendo en las relaciones humanas, se complican las mismas y requieren de una división del trabajo y por lo tanto una división de la función jurisdiccional, esto también se debe al surgimiento de nuevas ramas del derecho e implica que las cargas de trabajo se distribuyan más equitativamente, por lo que se han creado juzgados civiles, penales, laborales, administrativos, etc.

Competencia en razón de la cuantía.- En lo tocante a este criterio apunta Pallares (70), se establece toda vez que un juzgado conocerá de un asunto dependiendo del monto de las prestaciones exigidas por las partes en el proceso.

En México, sólo hay una división en razón de la cuantía y ésta se da en los llamados juzgados de paz o municipales que son mixtos, o sea, que conocen tanto de materia civil como de materia penal, respecto a la cuantía se establece en función del salario mínimo que rija en el momento en que se presente la demanda y éste será de 182 veces dicho salario, excediendo de este monto, el litigio será competencia de un juzgado de primera instancia, existiendo una excepción en cuanto a que sin importar la cuantía mientras se trate de asuntos del orden familiar, interdicción y arrendamiento, conocerá el juez de la materia correspondiente.

Competencia en razón de la prevención.- El citado criterio se da dice Pallares (71) cuando existen dos o más juzgados competentes para conocer de un asunto concreto y que consistirá básicamente, en que el juez que primero conozca el litigio, determinará a su favor la competencia, excluyendo a los demás que también serían competentes para conocer de dicho litigio. Aquí se aplica un principio de derecho que dice el que es primero en tiempo, es primero en derecho.

Competencia por razón de turno.- Se da ésta dice Pallares (72) cuando habiendo varios jueces competentes para conocer de un asunto concreto, la ley fija estrictamente que deberá conocer del mismo, el juez que esté en turno de acuerdo con las cargas de trabajo que existan, por lo tanto será competente para conocer de ese asunto el juez que esté en turno.

Íntimamente ligado con este tema están tres figuras procesales que pueden darse respecto de la competencia y son las siguientes: Los impedimentos, la excusa y la recusación.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en su artículo 170 señala:

(69) Pallares, Eduardo. *Op. Cit.* p. 90.

(70) *Ibidem*, p. 92.

(71) Pallares, Eduardo. *Op. cit.* p. 102.

(72) *Ibidem*, p. 93.

Los impedimentos, no son otra cosa que una serie de razones o motivos de hecho o de derecho, que hacen presumir que el juzgador puede llegar a dar una resolución parcial, con motivo de los vínculos que este pueda tener para con las partes, como puede ser, amistad, enemistad, parentesco hasta cierto grado, etc., en esa medida la resolución que ponga fin al litigio, puede favorecer o perjudicar a cualquiera de las partes.

Por lo que se refiere a la excusa, se da cuando el titular del órgano jurisdiccional deja de conocer de un asunto, con motivo de alguno de los impedimentos que la ley regula.

Por último, la recusación procederá cuando un juez está impedido para conocer de un asunto y no se excusa o sea, que no deja de conocer del litigio, ya por que se haya percatado o no de dicha situación, en cuyo caso, la parte afectada puede ocurrir ante el superior jerárquico de ese juzgador, para que éste le ordene a aquel que deje de conocer del asunto, ésta es la denominada recusación con causa y que actualmente es la única regulada.

8.-LAS PRUEBAS.

Para Briseño Sierra "Es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia. Que esa verificación ha de efectuarse en el proceso o incorporarse a él, resulta naturalmente del carácter procesal o judicial de la prueba, que ha de ajustarse a normas de procedimiento, es lo que caracteriza esta prueba y le da un sentido jurídico" (73).

Mientras que para Pallares al definirla la divide en dos conceptos y dice "Probar consiste en evidenciar la verdad falsedad de un juicio, o la existencia o inexistencia de un hecho.

En sentido diverso, el sustantivo prueba significa todo aquello que puede servir para lograr la evidencia mencionada.

Cuando se trata de una prueba judicial, esa actividad ha de realizarse ante el órgano jurisdiccional y convencerlo" (74).

Sentimos que aquí Pallares no es muy preciso en incluir lo que por probar debe entenderse, ya que debió haber tratado sólo de lo que es la prueba y con posterioridad decir lo que probar significa, ya que probar es el efecto de la prueba, mientras que Briseño Sierra es más acertado al dar una definición de lo que debe entenderse por prueba, ya que como lo dice es la verificación de una afirmación formulada, esto va ligado con el principio de derecho que dice: el que afirma prueba, la negativa no será materia de prueba salvo que implique una afirmación.

De igual forma es correcta su apreciación en cuanto a que la prueba va encaminada a la obtención de una sentencia y que necesariamente debe darse dentro del proceso o ser incorporado en él, esto es que la prueba debe darse necesariamente en el proceso con el fin de lograr la convicción del juzgador.

(73) Briseño Sierra Humberto DERECHO PROCESAL CIVIL Cárdenas Editor, México, 1969, p. 345.

(74) Pallares, Eduardo, Op. Cit. p. 359.

Medios de Prueba.

Concepto: Alsina explica que "por medio de prueba entendemos el instrumento, cosa o circunstancia en las que el juez encuentra los motivos de su convicción" (75). En cambio Pallares dice "se entiende por medio de prueba, todas aquellas cosas, hechos o abstenciones que pueden producir en el ánimo del juez certeza sobre los puntos litigiosos" (76).

Como vemos de los conceptos vertidos, podemos apreciar que los medios de prueba no son otra cosa que aquellos instrumentos que las partes aportan durante el proceso y mediante los cuales pretenden lograr del juzgador una convicción plena, para que éste emita una resolución favorable a quien por medio de ese instrumento, logra probar el hecho litigioso.

Por consiguiente, citaremos ahora los diversos medios probatorios que pueden ser utilizados en la mayoría de los procesos, mismos que contemplan el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y en la Ley Federal del Trabajo y que son:

- Prueba confesional.

Pallares nos da el siguiente concepto de lo que para él es: "Se entiende por confesión la admisión tácita o expresa que una de las partes hace de hechos propios, de los controvertidos en juicio, reconociendo que son verdaderos y en perjuicio propio" (77).

Como vemos en la definición es aquello que se provoca y que consistirá básicamente en someter a la parte contraria en el proceso a un interrogatorio, este debe ser formulado por la parte que ofrece la prueba a quien se le denominará articulante, a las preguntas se les denomina posiciones y a la parte a la que se le formulan se le llama absolvente, quien debe ser citado para que acuda al local del juzgado a absolver las posiciones, éstas deberán necesariamente referirse a hechos propios del absolvente, debiendo comprender un sólo hecho cada posición, es común que dicha probanza se desahogue exhibiendo el denominado pliego de posiciones y en el mismo se contienen las cuestiones materia de la prueba, sin embargo éstas pueden ser formuladas verbalmente adicionales a las formuladas en el pliego antes citado.

Las posiciones deben reunir requisitos tales como: que verse sobre hechos litigiosos, expresarse en términos claros y precisos, no ser insidiosas.

Ahora bien, para Pallares existen varios criterios para clasificar a los tipos de confesión, nosotros citaremos sólo los que consideramos de mayor importancia y son:

"- Confesión judicial.- Es aquel tipo de confesión que se realiza ante un juez o un órgano judicial colegiado.

- Confesión expresa.- Es aquella confesión que se lleva a cabo por medio de una declaración escrita o verbal.

(75) Alsina Hugo, TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL, Ed. Ediar, Buenos Aires, 1963, p.236.

(76) Pallares, Eduardo, Op. Cit. p. 372.

(77) Ibidem, p. 372.

- Confesión tácita o ficta.- Es la que deriva de la omisión de ciertos actos o cuando el absolvente no conteste en forma categórica las posiciones que se le formulan, se dará ésta cuando el absolvente no asista el desahogo de la prueba, o cuando asiste o se niega a contestar o evade la pregunta contestando cosas diversas" (78).

- Prueba documental.

Veremos a continuación los tipos de prueba documental que existen, a saber:

Documental pública.- Para Pallares (79) es el expedido por su funcionario público en ejercicio de sus funciones, en ejercicio de las facultades que la ley le ha otorgado, cumpliendo con los requisitos formales que la misma le exige, entre otros un claro ejemplo de este tipo de documentos, son los expedidos por aquellos funcionarios que gozan de Fe Pública, como las escrituras publicas, actas de registro civil, etc..

Documental privada.- Según Pallares (80) por exclusión serán todos aquellos que no son públicos, este tipo de documentos es expedido generalmente por lo particulares, aunque puede darse el caso de que hayan sido expedidos por funcionarios públicos pero fuera del ejercicio de sus facultades, estos documentos son clasificados por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal como privados propiamente dichos que proceden de las partes que se encuentran conteniendo dentro del proceso, y el simple que es el que procede de terceros ajenos al proceso y éste se asimila a la prueba testimonial.

Prueba pericial.

Señala Pallares que (81) dado que el juzgador no es un especialista en diversas ciencias y artes que pueden ser materia de un litigio, por lo que este a su vez se auxilia de conocedores de esas especialidades, por lo que la prueba pericial no será otra cosa que un dictámen rendido por un auxiliar del juzgador denominado perito, tendiente a aclararle o hacerle más entendible al juez determinado hecho controvertido por las partes, siendo este hecho materia de una ciencia a un arte en que aquel no es un especialista y por lo tanto requerirá ayuda de alguien que tenga conocimientos más precisos para llegar a la verdad.

Así también señala Pallares (82) que esta probanza se rinde a petición de una de las partes o de ambas, si los dictámenes de los peritos de las partes coinciden el juez no nombra otro, pero si son discrepantes el juzgador deberá nombrar a otro denominado perito tercero en discordia, una vez rendido el dictamen de éste el juez comparará los dictámenes y en donde encuentre mayor número de coincidencias, en base a ello determinará cual o cuáles son más veraces.

Un tipo de peritaje es el denominado interpretativo, dado que lo único que hace el perito es reproducir o interpretar algún documento o algún otro medio de prueba que puede estar escrito en idioma diverso, el perito traducirá al castellano el texto materia de controversia.

(78) Pallares, Eduardo, *Op. cit.* p. 376.

(79) Pallares, Eduardo, *Op. cit.* 378.

(80) *Ibidem*, p. 379.

(81) *Ibidem*, p. 380.

(82) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 381.

- Prueba testimonial.

En principio diremos lo que debe entenderse por testigo a lo cual Pallares dice: "Testigo es la persona que tiene verdadero conocimiento de un hecho, las partes que litigan no son testigos; únicamente son los terceros que tienen conocimiento de los hechos litigiosos" (83).

Como apreciamos del concepto citado, los testigos deben ser terceros ajenos a juicio y a los que necesariamente han de constarle los hechos controvertidos, ellos hacen declaraciones, contestando preguntas contenidas en interrogatorios que deben ser formulados por la parte que ofrece la probanza, el testigo deber ser imparcial, esto es, no tener un interés directo en el negocio o con las partes.

Si hubiera más de un testigo, éstos deberán ser examinados por separado y el que fue interrogado no debe tener contacto con el otro testigo que aún no ha sido examinado, una vez practicado el interrogatorio al testigo por aquella parte que lo ofreció ese testigo podrá ser sometido a otro interrogatorio, este lo hará la contraparte a esto se el denomina repreguntas y se realizan con el objeto de que el testigo incurra en contradicciones respecto a sus declaraciones.

- Prueba de Inspección Judicial.

Pallares (84) nos da una amplia descripción de esta prueba, también conocida con el nombre de inspección ocular y que consistirá básicamente en que el juzgador o un funcionario del juzgado examine directamente cosas o a personas para captar objetiva y personalmente hechos que en otras circunstancias sería imposible conocer.

Dicha probanza puede desarrollarse en el local del juzgado si la cosa o la persona pueden llevarse a él, pero por lo general, el juez o el funcionario del juzgado acudirá al lugar en donde se encuentre ya sea la cosa o la persona a la que se va a examinar, es de indicar que serán objeto de este medio de prueba aquellas cosas o personas cuyo examen no requiera un conocimiento especializado, dado que si se da esta circunstancia, se requerirá de un dictamen pericial que es un medio de prueba distinto al que estamos tratando.

Asimismo, podemos destacar que cuando una persona es objeto de este medio de prueba, existe un límite, que consistirá básicamente en respetar su integridad física, su libertad y dignidad, esto es, que no puede hacerse daño alguno a la persona, ya que estaría incurriendo en violación de garantías constitucionales, toda vez que, con el pretexto de desahogar una probanza para resolver un litigio, se violaría por parte de la autoridad judicial el derecho de un tercero.

Es común que se combine este medio de prueba con la testimonial y la pericial dado que como ya hemos dicho, si el conocimiento recayera sobre un hecho que requiriera de un conocimiento especializado, el juez se auxiliará de un especialista para que éste emita una opinión especializada respecto de dicho reconocimiento (85).

(83) Ibidem. p. 368.

(84) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 369.

(85) Pallares, Eduardo, *Op. cit.*, p. 370.

Prueba de la fama pública.

Puede conceptualizarse dicha probanza según Pallares como: "La opinión o la manera de pensar que una parte considerable de la población tiene respecto de la calidad moral, méritos o defectos de una persona" (86).

Es decir, que la fama pública es la buena o mala opinión que parte de la sociedad o comunidad tengan de determinada persona, dado su comportamiento ante la misma debiendo basarse dicha probanza en personas dignas de crédito. En consecuencia este medio de prueba implicará un conocimiento público de determinado hecho litigioso.

- Presunciones.

Al respecto Pallares (87) señala que la presunción es la inducción o deducción que la ley o el propio juzgador realizan de un hecho conocido para probar otro, materia de un litigio. La presunción no tiene materialidad, es más bien un razonamiento del juez para llegar al conocimiento de un hecho anteriormente desconocido, partiendo de uno conocido.

Existen dos clases de presunciones, las denominadas absolutas o *juris et de jure* que son aquellas que no admiten prueba en contrario, la misma no es considerada por la doctrina como un verdadero medio de prueba, ya que más bien se trata de normas de carácter adjetivo y eventualmente de un derecho subjetivo, por otra parte están las presunciones relativas o *juris tantum*, esto es, que sí admiten prueba en contrario y por lo tanto, si son considerados como verdaderos medios de prueba por la doctrina.

Por una parte las presunciones *jure et de jure* hacen prueba plena, mientras que la *juris tantum* puede ser destruida por otros medios de prueba e inclusive por otras presunciones (88).

- Pruebas técnicas.

En el Código de Procedimientos Civiles hay un capítulo denominado fotografías, copias fotostáticas y demás elementos y que admiten como probanzas fotografías, copias fotostáticas, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, escritos, notas taquigráficas y otros elementos tendientes a producir convicción en el ánimo del juzgador. De la enumeración de las probanzas citadas, podemos apreciar que en la mayoría de ellas será necesaria la intervención de un perito, que a través de su dictamen pone al alcance del juzgador algún hecho en el que se requiera un especial conocimiento.

9.- MEDIOS DE COMUNICACION PROCESALES.

Los medios de comunicación en términos generales para Pallares (89) son una representación significativa de una idea o un concepto, esto es, la exteriorización de las diversas formas de lenguaje existentes, que pueden ir desde las señas, gesticulaciones, hasta la escritura y el habla, todas ellos son medios para poner en contacto a las personas entre sí, como vemos, desde la antigüedad el hombre solo se comunicaba a través de señas y sonidos, hasta la época actual en que existen medios tales como el radio, la televisión que funcionan a través de un satélite, la comunicación ha sido un medio indispensable para la convivencia humana, así como para su progreso.

(86) *Ibidem*, p. 372.

(87)

(88) Pallares, Eduardo, *Op. cit.*, p. 374.

(89) Pallares, Eduardo, *Op. cit.*, p. 239.

De lo anterior y como consecuencia de la complejidad de las relaciones interhumanas y de la división del trabajo, hablaremos de una forma de comunicación especializada y es la que se lleva a cabo dentro de un proceso judicial, en el que se utiliza generalmente el lenguaje escrito para transmitir todas las fases en que se desarrolla el proceso, desde su inicio por ejemplo el emplazamiento, hasta su conclusión normal que sería una sentencia, misma que debe ser conocida por las partes.

Por lo que los medios de comunicación procesal son el vínculo por el cual se transmiten las partes entre sí, las partes con el tribunal, con los terceros, estos entre sí y de los tribunales igualmente entre sí, ya sean sus peticiones, informaciones, órdenes entre otras para llevar a cabo la actividad procesal.

Para su estudio los doctrinarios han dividido a los medios de comunicación procesal en diversas formas, pareciéndonos la más acertada la que formula Gómez Lara (90) y que los divide en función del emisor y el destinatario del comunicado, siendo estas formas las siguientes:

Medios de comunicación procesal entre Autoridades Judiciales.

En esta clasificación de medios de comunicación procesal, encontramos los siguientes:

El suplicatorio.- Que como su nombre lo dice, es una súplica que formula un tribunal inferior a otro superior y por medio del mismo le pide, ya que en ningún momento le puede ordenar al superior, que realice determinada diligencia o ejecute tal o cual determinación, sino que simplemente el suplicatorio deberá limitarse a una petición de informes o datos que guarden relación con algún asunto del cual tenga conocimiento el inferior.

Carta orden o despacho.- En segundo lugar hablaremos de la denominada carta orden, por el contrario a la citada en el inciso anterior, quien la emite es la autoridad judicial superior, misma que si puede ordenar o encomendar a la inferior la práctica de alguna diligencia o llevar a cabo determinada resolución tomada por aquella. Esto puede darse entre autoridades de la misma entidad federativa o de distinta entidad.

Exhorto.- Se define según Gómez Lara "como un medio de comunicación procesal entre autoridades judiciales de igual jerarquía que debe emitirse cuando alguna diligencia judicial tenga que practicarse en algún lugar distinto al del juicio. La autoridad judicial que emite el exhorto, se denomina exhortante y la que lo recibe o a quien está éste dirigido, exhortada" (91).

De igual forma apunta Pallares (92) que la razón de la existencia de los exhortos radica básicamente en la competencia territorial de los jueces de la misma jerarquía, dado que si intentara una autoridad judicial llevar a cabo determinada diligencia fuera de su circunscripción territorial, ésta carecería de validez legal.

Como vemos, la finalidad de los exhortos es la cooperación judicial, para que la exhortada realice dentro de su circunscripción territorial determinado acto procesal, toda vez que la exhortante no tendrá competencia para realizar dicho acto.

(90) Gómez Lara, Cipriano, *Op. cit.* p. 272.

(91) Gómez Lara, Cipriano, *Op. cit.* p. 274.

(92) Pallares, Eduardo, *Op. cit.* p. 570.

Medios de comunicación procesal de las autoridades judiciales con los particulares. Ahora trataremos aquellos medios de comunicación procesal por medio de los cuales los tribunales hacen del conocimiento de los particulares sus resoluciones y para Gómez Lara (93) son los que a continuación se citan:

Notificaciones.- Para Gómez Lara "son todos aquellos procedimientos, formas o maneras a través de los cuales el tribunal hace llegar a los particulares, partes, testigos, peritos, etc., noticia o conocimiento de los actos procesales, o bien, presume que tales noticias les han llegado a dicho destinatarios o los da por enterados formalmente" (94).

Mientras que para Pallares la notificación será "el medio legal por el cual se da a conocer a las partes o a un tercero el contenido de alguna resolución judicial" (95). De las definiciones anteriormente citadas apreciamos que es el órgano jurisdiccional el que tiene la obligación de dar a conocer las partes o a terceros las resoluciones que emita respecto del asunto que se está tramitando, para lo cual el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en su artículo 112 en la parte que interesa, señala que los promoventes en su primer escrito deberán señalar casa ubicada en el lugar del juicio para que en ella se les hagan las notificaciones, igualmente dicho numeral señala una sanción para el caso de incumplimiento de lo antes citado diciendo que las notificaciones se harán por medio de Boletín Judicial, aún siendo estas las que deban realizarse personalmente.

A continuación enunciaremos los medios por los cuales los tribunales dan a conocer una notificación, lo que se consigna en dicho cuerpo legal que señala que las notificaciones se harán personalmente, por cédula, por boletín judicial, por edictos, por correo y por telégrafo.

Personalmente.- Es aquella notificación que se entrega materialmente a quien va dirigida, esto es, en propia mano.

Por cédula.- Es el documento firmado por el actuario mediante el cual se comunica una resolución judicial a cualquiera de las partes.

Por boletín judicial.- Es una gaceta editada por el Poder Judicial en la que se publican los asuntos en trámite ante los tribunales que comprende dicho poder.

Por edictos.- Es el escrito que se hace ostensible en los estrados del juzgado o tribunal, y en ocasiones se publica, además, en los periódicos oficiales para conocimiento de las personas interesadas, en los autos que carecen de representante o cuyo domicilio se ignora.

Por correo.- Este medio es un servicio que generalmente presta el Estado y por el que se transportan escritos de los particulares o de las autoridades para ser recibidos generalmente en otra población o entidad.

Por telégrafo.- El telégrafo al igual que el correo son servicios que presta el Estado, pero se caracteriza por su rapidez, ya que por medio de señales eléctricas se transmiten mensajes a grandes distancias en corto tiempo y por el cual se puede realizar una notificación a alguna de las partes en caso de que exista una impenosa necesidad.

(93) Gómez Lara, Cipriano, Op. cit. pp. 275-279.

(94) Ibidem, p. 276.

(95) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 574.

El teléfono.- Este medio de comunicación para efectuar notificaciones a las partes, es regulado por algunos códigos de procedimientos civiles de entidades federativas como Sonora y Morelos que expresamente lo regulan, siendo similar el del Distrito Federal que sólo lo contempla para los juzgados de paz en casos especiales, presentando inconvenientes tales como la de la identificación en autos de la realización de dicha notificación.

El emplazamiento.- Es definido por Gómez Lara como "...El acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor y la resolución del juez que, al admitirla establece un término (plazo) dentro del cual el reo debe comparecer a contestar el libelo correspondiente" (96).

Esta definición nos parece correcta, excepto en la parte final en que menciona que el juez al admitir la demanda concede un término al demandado para contestarla, pensamos que quien concede tal término es la ley, y lo que hace el juez es únicamente plasmarlo en el auto admisorio y dárselo a conocer al demandado para que pueda éste, estar en aptitud de ofrecer su contestación.

Mientras que Rafael de Pina comenta en su Diccionario Jurídico, nos da la siguiente definición de emplazamiento que a la letra dice: "Acto procedimental que como notificación persigue dar a conocer al demandado la existencia de una demanda en su contra, y así enterarle de la petición del actor; y la oportunidad (carga procesal, aun cuando los ordenamientos procesales la califiquen de obligación) de contestarla dentro de un plazo, que procesalmente hablando se entiende el lapso durante el cual se puede realizar la conducta ordenada por la ley o por el juez, en cualquiera de los días en él comprendidos y por este motivo este acto trascendente recibe el nombre de "emplazamiento", ya que el citado lapso no debe considerarse un término, ya que este último es el acontecimiento de una fecha, única en que puede realizarse el proceder ordenado, y por eso el término es el fin del plazo" (97).

Como vemos, de las anteriores definiciones de lo que por emplazamiento se entiende, se concluye que es una forma especial de notificación, caracterizada por ser la primera que se le hace al demandado dentro del juicio para hacerlo sabedor de la existencia de una demanda en su contra y el plazo establecido en la ley que tiene para producir una contestación a la misma.

Ahora bien, esta comunicación procesal (emplazamiento) produce diversos efectos, regulados por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que establece en su artículo 259, los efectos del emplazamiento son:

Prevenir el juicio en favor del juez que lo hace;

Sujetar al emplazado a seguir el juicio ante el juez que lo emplazó siendo competente al tiempo de la citación; aunque después deje de serlo con relación al demandado porque éste cambie de domicilio, o por otro motivo legal;

Obligar al demandado a contestar ante el juez que emplazó, salvo siempre el derecho de provocar la incompetencia;

Producir todas las consecuencias de la interpelación judicial, si por otro medio no se hubiera constituido ya en mora el obligado;

(96) Gómez Lara, Cipriano, Op. cit. p. 239.

(97) Andrade, Eduardo, Op. cit. p. 1261.

Originar el interés legal en las obligaciones pecuniarias sin causa de réditos.

Respecto a la forma en que debe realizarse el emplazamiento, señala Gómez Lara (98) que es en forma personal al demandado y si no se encontrara en el domicilio, se le dejará citatorio para que espere al notificador a una hora del día hábil siguiente al en que se deje el citatorio, para el efecto de llevar a cabo la diligencia del emplazamiento y si no atendiese el citatorio el demandado, la misma podrá entenderse con la persona que se encuentre en el domicilio, una vez que el notificador se hubiera cerciorado que ese es el domicilio del demandado, entregando al efecto cédula de notificación, copia simple de la demanda debidamente sellada y cotejada y en su caso los documentos anexos a dicha demanda.

Es de vital importancia para el buen desarrollo del proceso que el emplazamiento se realice de conformidad a las prescripciones legales, dado que si no se reúnen todas y cada una de estas formalidades establecidas al efecto, el demandado tendrá la oportunidad de nulificar todas las actuaciones posteriores al emplazamiento mal realizado, para el efecto de que este se realice conforme a derecho.

El requerimiento.- De igual manera apunta Gómez Lara (99) que es un tipo especial de notificación que mediante una orden que da un tribunal a cualquiera de los sujetos que intervienen en el proceso para que realicen algo, se abstengan de hacerlo o bien entreguen alguna cosa.

Eduardo Andrade en el Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México nos da la siguiente definición de requerimiento judicial y a continuación se transcribe: "Es la intimación a una persona (parte, testigo, perito, etc.), para que por orden del juez cumpla personalmente determinada prestación (requerimiento de pago p.e.), deje de hacer determinados actos o entregue alguna cosa necesaria para la continuación de la causa" (100).

Como ejemplo podemos considerar cuando el juez ordena a alguna de las partes a realizar alguna conducta y se da cuando al momento de la presentación de la demanda por parte del actor, el juez encuentra alguna irregularidad en la misma y lo requiere (previene) para el efecto de que rectifique o aclare la irregularidad observada, aunque también puede ser requerido un tercero como un perito para que éste rinda su dictamen a requerimiento del juez.

Cabe hacer mención que en el primero de los ejemplos a que hicimos alusión, el requerimiento realizado al promovente en la práctica recibe el nombre de prevención, pero ordena, ya que en el apartado relativo a la competencia se trató lo que por prevención debe entenderse a la luz de la ciencia del derecho procesal y que tiene una connotación diversa a la que generalmente en la práctica se le da.

La citación.- Señala Gómez Lara (101) que será aquel medio de comunicación procesal que dirige el tribunal a los particulares y que básicamente consistirá en hacer del conocimiento del citado la obligación que tiene que acudir generalmente al local del juzgado para el desahogo de alguna diligencia relativa a la secuela procesal, en ese llamamiento que hace el tribunal se fija día y hora para que tenga verificativo el desahogo de referencia. Es común que en esta figura se establezca un apercibimiento para el caso de incumplimiento que hace el juzgador al particular.

(98) Gómez Lara, Cipriano, Op. cit. p. 241.

(99) Gómez Lara, Cipriano, Op. cit. p. 246.

(100) Andrade, Eduardo, Op. cit. p. 1482.

(101) Gómez Lara, Cipriano, Op. cit. p. 247.

Por otra parte, es de señalarse que los medios de comunicación procesal que realiza el tribunal a las partes no se excluyen, sino por el contrario pueden coincidir dos o más de ellos, como por ejemplo, al momento de realizar el emplazamiento en un juicio ejecutivo mercantil, en ese momento se realiza el requerimiento de pago al demandado.

10.- LAS RESOLUCIONES DE LOS TRIBUNALES.

Procederemos en primer término a conceptualizar a las resoluciones judiciales que se dan dentro del proceso. En general las resoluciones de los tribunales se definen por Cabanellas como "Toda decisión o providencia que adopta un juez o tribunal en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntaria, sea a instancia de parte o de oficio" (102).

Clasificación de las resoluciones.

Tomaremos la que nos da Gómez Lara (103) y las mismas son:

Decretos.- Las que se refieren a simples determinaciones de trámite y que Gómez Lara los define como "resoluciones del juez por medio de los cuales dicta medidas encaminadas a la simple marcha del proceso" (104).

Autos.- Los que deciden cualquier punto dentro del negocio, y que el citado autor conceptualiza de la siguiente manera: "... los autos son resoluciones judiciales que afectan no solamente a la cuestión procesal, sino también a cuestiones de fondo que surgen durante el proceso y que es indispensable resolver antes de llegar a la sentencia y precisamente para estar en condiciones de pronunciarla" (105).

Sentencias.- Son las que deciden el fondo del negocio, y que asimismo Gómez Lara la define como "la (resolución) que pone fin a la instancia y contiene la aplicación de la ley perseguida" (106).

Por su parte Manzanera y Navarro al ser citado por Pallares, define a la sentencia como "el acto solemne que pone fin a la contienda judicial, decidiendo sobre las pretensiones que han sido objeto del pleito" (107).

Mientras que Ugo Rocco señala "Sentencia es el acto por el cual el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin, al aplicar la norma al caso concreto, declara que tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado" (108).

Chiovenda la define como "la resolución del juez que, acogiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreto de la ley, que garantice un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o la existencia de una voluntad de la ley que le garantice un bien al demandado" (109).

(102) Cabanellas, Guillermo. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Buenos Aires, 1968. p. 572.

(103) Gómez Lara, Cipriano, Op. cit. p. 324.

(104) Ibidem. p. 325.

(105) Ibidem. p. 326.

(106) Ibidem. p. 327.

(107) Manzanera, cit. por Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 329.

(108) Rocco, Ugo, cit. por Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 279.

(109) Chiovenda, Giuseppe, Op. cit. p. 430.

La sentencia es definida por Camelutti como la "que cierra el proceso en una de sus fases", y se distingue de las interlocutorias en que estas se pronuncian durante el curso del proceso sin terminarlo (110).

Pallares al definir la sentencia dice que "es el acto jurisdiccional por medio del cual el juez resuelve las cuestiones principales materias del juicio o las incidentales que hayan surgido durante el proceso" (111). Ahora bien, para que una sentencia surja a la vida jurídica, es necesario que reúna algunos requisitos formales como son: que estén debidamente autorizadas por los jueces o magistrados y por sus respectivos secretarios con firma entera, siendo claras y precisas, conteniendo además, juez que la emite, lugar, fecha, apoyándose el juzgador en preceptos legales o principios de derecho acordes con el artículo 14 Constitucional.

Clasificación de las Sentencias.

Los doctrinarios han establecido diversas clasificaciones de las sentencias, enunciaremos las que Pallares (112) nos menciona y a nuestro criterio son las más importantes.

Sentencias definitivas.- Son aquellas que resuelven la cuestión principal planteada en el juicio, esto es, que satisfacen las pretensiones del actor o el demandado o bien sus defensas, resolviendo el fondo del negocio.

Sentencias incidentales o Interlocutorias.- Es la que resuelve alguna cuestión incidental dentro del proceso.

Sentencias totales.- Son aquellas en las que se resuelven la totalidad de las cuestiones a controversia.

Sentencias parciales.- A contrario de las anteriores, sólo resuelven algunas de las cuestiones controvertidas.

Sentencias con reserva.- Aquellas que absolviendo o condenando al demandado, dejan a salvo derechos de este o del actor para que los mismos sean ejercitados en un juicio diverso.

Sentencias constitutivas.- Son las que crean un nuevo estado de derecho extinguiendo uno anterior.

Sentencias de pura declaración.- Este tipo de sentencias no contienen condena alguna, sólo declaran un estado ya sea de hecho o de derecho.

Sentencias anulables.- Son aquellas que contienen algún vicio y por lo tanto pueden ser anuladas mediante la interposición de un recurso.

En otro orden de ideas, trataremos lo relativo a la cosa juzgada que Pallares la define como "la autoridad que la ley otorga a la sentencia ejecutoria o sea la que no puede ser modificada por ningún medio jurídico, sea un recurso ordinario o un extraordinario, incluso por un juicio autónomo" (113)

(110) Camelutti, cit. Op. cit. p. 431.

(111) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 432.

(112) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 435

(113) Pallares, Eduardo, Op. cit. p. 436.

Por su parte Ugo Rocco nos da el siguiente concepto de cosa juzgada: "La cuestión que ha constituido el objeto de juicio lógico de parte de los tribunales o sea una cuestión sobre la cual ha intervenido un juicio que la resuelve mediante la aplicación de la norma general al caso concreto, y justamente porque ha constituido el objeto de un juicio lógico" (114).

Mientras que para Chiovenda la cosa juzgada es "el bien de la vida materia del juicio, y sobre el cual se ha pronunciado sentencia que ya no está sometida a oposición de rebelde, ni apelación, ni recurso de cesación, ni a demanda de revisión" (115).

Como podemos apreciar la cosa juzgada es la verdad legal, ya por ministerio de ley, ya por declaración judicial, esto es, que según la ley habrá cosa juzgada cuando la sentencia cause ejecutoria, al respecto el Código Adjetivo para el Distrito Federal en su artículo 426 enumera las causas por las que una sentencia causa ejecutoria por ministerio de ley;

La sentencia pronunciada en juicio cuyo interés no pase de cinco mil pesos;

Las sentencias de segunda instancia;

Las que resuelvan una queja;

Las que resuelven o dirimen una competencia; y

Las demás que se declaren irrevocables por prevención expresa de la ley, así como de aquellas de las que se dispone que no haya más recurso que el de responsabilidad.

Y el artículo 427 del citado ordenamiento, señala los casos en que causará ejecutoria una sentencia por declaración judicial:

Las sentencias consentidas expresamente por las partes o por sus mandatarios con poder o cláusula especial;

Las sentencias que de hecha notificación en forma no se interpone recurso en el término señalado por la ley; y

Las sentencias de que se interpuso recurso, pero no se continuó en forma y términos legales o se desistió de él la parte o su mandatario con poder o cláusula especial.

Mientras que el Código Adjetivo Federal al tratar las sentencias ejecutorias regula en su artículo 354, la cosa juzgada es la verdad legal, contra ella no se admite recurso ni prueba de ninguna clase, salvo los casos expresamente determinados por la ley.

Y en su artículo 356 señala que causan ejecutoria la sentencias que:

No admiten ningún recurso;

(114) Rocco, Ugo, cit. por Pallares, Eduardo, *Op. cit.* p. 437.

(115) Chiovenda, Giuseppe, *Op. cit.* p. 437.

Las que, admitiendo algún recurso, no fueran recurridas o habiéndolo sido, se haya declarado desierto el interpuesto o haya desistido el recurrente de él; y

Las consentidas expresamente por las partes, sus representantes legítimos o sus mandatarios con poder bastante.

Asimismo establece dicho código que las sentencias causarán ejecutoria por ministerio de ley en el primer y tercer supuesto y tratándose del segundo supuesto, será necesaria la declaración judicial, hecha a petición de parte.

Concluyendo podemos señalar que la cosa juzgada tiene la función de hacer efectivo lo resuelto y ordenado en la sentencia ejecutoria, y que la misma da nacimiento a una acción del mismo nombre y que puede ser ejercitada en el propio juicio que produjo la sentencia ejecutoria por la vía de apremio o bien en un juicio diverso que por regla general será ejecutivo.

Asimismo, derivada de la cosa juzgada se encuentra la excepción del mismo nombre, que puede beneficiar a ambas partes si la hacen valer en un juicio posterior en el que se le reclame alguna prestación, anteriormente sometida a un juicio, al cual le recayó una sentencia ejecutoria.

Por otra parte la cosa juzgada puede llegar a crear jurisprudencia, si se reúnen el número de sentencias en un mismo sentido requeridas por la ley, de todo lo anteriormente expuesto, se aprecia la gran importancia que para el derecho tiene esta institución jurídica, así como por su desarrollo supliendo deficiencias y lagunas.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
CAMPUS ACATLAN.

"MODIFICACIONES AL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
RESPECTO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES".

NOMBRE DEL ALUMNO: ALCAZAR BERNABE HUMBERTO.

NUMERO DE CUENTA: 8907432-5.

GENERACION: 1992-1996.

ASESOR: LIC. JUAN JOSE LOPEZ TAPIA.

CAPITULO SEGUNDO.
"CARACTERISTICAS ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL"

A continuación analizaremos las características fundamentales del procedimiento laboral que en su conjunto hacen al derecho procesal del trabajo y por ende a su procedimiento uno de los más diferentes y variados que pueda existir actualmente en la secuela procesal jurídica en nuestro país; ya que algunas de sus características se aplican únicamente a la secuela procesal laboral contemporánea, de ahí la importancia de conocer y reconocer cuales son dichas características así como en que momento aparecen en la Ley o en el procedimiento laboral; toda vez que las mismas son fundamentales para un entendimiento completo de la legislación laboral en la actualidad.

Tal importancia es fundamental ya que al conocer más fondo cada una de estas características, podamos comprender en la totalidad de la dimensión del procedimiento laboral actual y que se encuentra vigente en la Ley Federal del Trabajo.

1.- CONCILIACION.

Al abordar este tema, el primer planteamiento que debemos hacer nos apunta a saber qué debe de entenderse por conciliación, así como las características que la misma debe de revestir en su aplicación en el proceso laboral.(1)

La conciliación debe de entenderse como el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que debe de regular sus relaciones jurídicas.(2)

Si queremos ser explícitos en el desarrollo del tema, tendremos que reconocer que, en materia de conciliación, tanto la legislación positiva como la doctrina jurídica en la mayoría de los países han sido bastantes escuetas.

Esta injustificada apatía hacia el estudio de la conciliación se origina quizá en el hecho de que algunos autores no la consideran una institución eminentemente jurídica, por que piensan que através de ella no se logra justicia, sino la solución componedora de un conflicto.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación es: "Una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo". (3)

Manuel Alonso García dirá, a su vez, que es "aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajo (colectivos o individuales), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial" (4)

En uno de los pocos estudios realizados sobre el tema, 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 puedan establecer un acuerdo".(5)

(1) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 67.

(2) Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Pomua Tomo I p. 568.

(3) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 67.

(4) De Buen L. Nestor DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Pomua México, 1999 Pag. 94.

(5) Johannes Sehregle Citado por Bermúdez Cisneros Miguel Op. Cit. pag. 67.

El mismo autor, agrega que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quien tiene la razón o quien carece de ella.

En relación con la supuesta "naturaleza no jurídica" de la conciliación, disentimos de quienes así lo sostienen ya que esta institución en la actualidad es considerada dentro de la teoría general del proceso como una de las formas autocompositivas que, debido a su efectividad en algunas ramas del derecho como en el derecho procesal del trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Al reconocer tal calidad y efectividad, el legislador mexicano la ha establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

"ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente manera:

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

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

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

Pero el señalar su fundamentación jurídica no debe bastarnos. Se trata de analizar un poco su naturaleza y de justificar el porque de su inclusión dentro de las legislaciones procesales laborales, ya que en ocasiones, como hemos visto, se ha llegado a negar a la conciliación su carácter de fórmula para impartir justicia. decíamos también, que disentimos de esta proposición por considerar que la conciliación busca una composición del problema objeto del reclamo, pero que ante todo persigue una composición justa no una solución cualquiera. si aceptamos este concepto de conciliación, la equidad se toma un instrumento fundamental para su logro.

En este sentido conviene recordar el pensamiento del jurista Montenegro Baca, cuando afirma que: "La Justicia del Trabajo no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece sino dar a cada uno según sus necesidades de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción y las necesidades del trabajo".(6) El jurista peruano señala que los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

- a).- La tentativa de conciliación debe de ser obligatoria.
- b).- La tentativa de conciliación debe de ser previa a la interposición de la reclamación.
- c).- La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.
- d).- Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e).- Debe de ser celebrada ante autoridad competente.

(6) Montenegro Baca Citado por Bermúdez Cisneros Miquel Op. Cit. pag. 67.

f).- La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad debe de tener el carácter de cosa juzgada.

Basándonos en la idea del maestro Montenegro Baca corresponde ahora abordar de manera particular cada uno de los requisitos señalados:

a).- La tentativa de conciliación debe de ser obligatoria.

La obligatoriedad que debe guardar la conciliación en el derecho procesal del trabajo, en nuestro país se desprende del artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo que expresamente determina que la audiencia inicial del proceso consta de tres etapas. Al referirse a cada una de ellas ubica primeramente a "la conciliación", porque a través de ella se busca adherir a las partes mediante la celebración de un convenio que permite conservar, dentro de la justicia social, el equilibrio entre los factores de producción. (7)

Esta obligatoriedad establecida en la Ley para la etapa conciliatoria, nos lleva a precisar: primero, que es necesario diferenciar claramente la tentativa de conciliación, de la conciliación propiamente dicha. En su artículo 875, la Ley hace obligatoria la primera, es decir, la Ley obliga a que el tribunal haga uso de esta tentativa de advenimiento pero nunca debe de entenderse que la conciliación como tal fuere obligatoria. Ni mucho menos que sea imperativo aceptar la solución que proponga el tribunal conciliador, ya que, como dice el maestro Montenegro Baca "El tribunal no tiene potestad para imponer la conciliación pero sí para exigir dicho acto como etapa previa a la interposición de la demanda". (8)

"ARTICULO 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

a).- De conciliación.

b).- De demanda y excepciones; y

c).- De ofrecimiento y admisión de pruebas".

Dentro de este apartado, el segundo punto que nos interesa señalar, es que si la conciliación es obligatoria de acuerdo con el ya citado artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, la no substanciación de la misma debe implicar una violación palmarea del procedimiento, que lógicamente afecta de nulidad a todo proceso en el que haya sido omitida.

b).- La tentativa de conciliación debe de ser previa a la interposición del reclamo.

Creemos que esto se justifica, sencillamente porque su propósito es de evitar, en lo posible, los reclamos laborales. Si se toma en cuenta que en esa parte procedimental no se requiere que se les otorgue a las partes oportunidad probatoria alguna ya que la advenimiento debe surgir de la aprobación de las partes de alguna de las fórmulas planteadas por ellas mismas o por el tribunal, es el mismo sistema que posibilitaría que se lleve a cabo, aún sin haberse planteado la litis del problema. (9)

c).- La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.

(7) Bermúdez Cisneros Miguel Op. Cit. pág. 68.

(8) Montenegro Baca citado por Bermúdez Cisneros Op. Cit. pág. 68.

(9) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 69.

Si bien ya dejamos asentado que la conciliación debe de proponerse antes de que la demanda sea presentada, el hecho de ninguna forma impide que el tribunal pueda intentar la conciliación en cualquier otro momento del desarrollo del proceso. Sin embargo, es necesario entender desde ahora que esta prerrogativa es una facultad y no un deber del tribunal. (10)

d) Debe de expresar la libre voluntad de las partes.

Aunque no es posible concebir ninguna conciliación que se hiciera llamar como tal, sin la aceptación del convenio por alguna de las partes, o bien por las dos si hubiese sido obtenida de una forma obligada por el Tribunal. (11)

e).- La conciliación debe ser celebrada ante autoridad competente.

Tal como lo previene el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, será la autoridad quien en todo caso, propondrá las bases de conciliación, haciendo ver al patrón y al trabajador los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias. También les advertirá sobre las ventajas de abreviar la controversia si ambas partes ceden un poco en sus pretensiones. Para lograr que funcione en la práctica lo que hemos planteado en forma tan sencilla, se requiere de ciertas tácticas y argumentos efectivos por parte de la autoridad conciliadora a fin de llevar a las partes que evidentemente se encuentran con un ánimo polemizante hacia un estado que facilite la integración de la conciliación y que esta pueda resultar satisfactoria y justa para ambas. El funcionario que intervenga en el acto debe de instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones laborales. (12)

ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

+

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

f).- La solución alcanzada en el acto conciliatorio una vez aprobado por la autoridad, debe de tener el carácter de cosa juzgada.

Quando llega a concretarse un acuerdo entre las partes este tendrá la fuerza de cosa juzgada, por lo que requiere de un especial conocimiento de las normas pertinentes tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte lo más equitativa posible.

El que dicho convenio alcance la calidad de cosa juzgada, tiene la finalidad de garantizar una seguridad jurídica, en el proceso; esto es, de que una vez celebrado tal convenio y estando debidamente cumplimentado no podrá llevarse de nueva cuenta esa misma controversia a los tribunales. Lo anterior viene estipulado en el artículo 876 fracción III de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

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

(10) Bermúdez Cisneros, Miguel *Op. Cit.* pág. 69.

(11) Bermúdez Cisneros, Miguel *Op. Cit.* pág. 69.

(12) Bermúdez Cisneros, Miguel *Op. Cit.* pág. 69.

Ya señalados los requisitos que a nuestro juicio debe de guardar la conciliación, diremos que la nueva legislación laboral le ha conferido singular importancia a esta institución de acuerdos con lo que se manifiesta en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo: "Si acentúa también el principio de inmediatez al requerirse la presencia física de las partes o sus representantes en las audiencias que se celebran, puesta que su ausencia, puede traerles consecuencias procesales adversas que, aún cuando son propias de todo proceso en el laboral adquieren un significado especial en efecto, sabemos que las juntas son tribunales de conciencia de integración tripartita con características predominantemente sociales y que su función se debe de desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que la conciliación es la superación voluntaria de las diferencias entre las partes y esta función conciliadora constituye la parte esencial de sus atribuciones y antes de establecer y precisar la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía para lograr el principio de la inmediatez puede constituirse como un buen punto de partida". (13)

En esta etapa conciliatoria laboral, no hay obligación de aducir pruebas ni de reconocer o negar hechos, lo cual es característico de las audiencias en trámite y no de la conciliación donde, antes que nada, se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce el diferendum.

Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar no culmina en un acuerdo conciliatorio, se pasa al arbitraje. De ahí, el maestro Krotoschim asegura que la diferencia entre conciliación y arbitraje, consiste en que la primera es el método por el cual se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, hallen la solución del conflicto y rehagan mediante un acuerdo sus relaciones intergrupales. En cambio, el arbitraje suple al entendimiento por la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo dilecto por la decisión del tribunal sobre el conflicto. (14)

Es necesario incluir una consideración acerca de esta fase procesal; esto es, que el hecho de proponer el demandado en una audiencia de conciliación, fórmulas de transacción sobre determinada o determinadas prestaciones, no quiere decir por sí mismo que reconozca el derecho invocado por el demandante, debe de ver el valor de las prestaciones reclamadas. (15)

De todo lo expuesto, es posible sintetizar que la conciliación es una forma autocompositiva en el procedimiento. Esto significa que debe de realizarse dentro del procedimiento que le otorga el sello distintivo al procedimiento laboral y se convierte a la vez e indudablemente, en la fórmula más sabia del principio de equidad y, muchas veces, también la más justa por que son las mismas partes las que han ayudado a encontrar una justicia más pronta aunque para ello hayan tenido que recurrir a la intervención del tribunal como conciliador. La conciliación es una institución procesal, desgraciadamente descuidada por la doctrina pero que requiere para su práctica y efectividad de una intensa gama de conocimientos, jurídicos laborales, realidades socioeconómicas y habilidades psicológicas en el conciliador a fin de demostrar a las partes la trascendencia que para ellos posee este momento procesal en que pueden finiquitar sus diferencias, en favor de una justicia más rápida, equitativa y, sobre todo, en pro de una tranquilidad en las relaciones obrero-patronales. (16)

(13) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 71.

(14) Krotoschim Citado por Bermúdez Cisneros Op. Cit. pág. 71

(15) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 71.

(16) Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit. pág. 71.

2.- CELERIDAD.

La declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, deben de ser siempre realizadas con prontitud por que en ellas reciben el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico, materiales de cada individuo. La demora ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesionan los intereses humanos puestos en juego. de ahí que la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del procesal laboral no sólo por que este estructurado de forma apropiada para lograr esta celeridad sino por que en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y el ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y se expedita.

Hay que tomar en cuenta, que la mayoría de las veces lo que se pleitea es tan fundamental para las partes como lo es la utilidad para el patronato y el salario para el trabajador. En este sentido Coutere afirma que en el procedimiento el tiempo es más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar se sabe de antemano derrotado.(17)

La Justicia, creemos, debe de ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales así como con el principio económico del tiempo.

Cuando hablamos del principio económico del tiempo, estamos refinándonos a lo fundamental que es, para alcanzar los fines propuestos que el tribunal tenga en todo momento una perfecta "dirección del proceso". Por esta dirección entendemos lo siguiente: "Aquella actividad del tribunal que tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible".(18)

Como puntos fundamentales en la dirección del proceso, pensamos que deben observarse los siguientes:

1.- La vigilancia constante del procedimiento, para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, buscando la disminución de plazos y promogas, etc.;

2.- Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente no importante,

3.- Vigilar la limitación del debate a los puntos del litigio.

4.- Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previendo con la debida anterioridad los detalles correspondientes tales como citas, oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje y hasta proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones.

5.- Vigilar la terminación del conflicto dentro del lazo más breve observando los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto como este en condiciones de fallar.

Para buscar esta celeridad, en nuestra legislación se recurre a diversos medios: desde alguno de los anteriores principios fundamentales, hasta acciones secundarias siempre y cuando con ellas se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral.

(17) Coutere citado por Bermúdez Cisneros. Op. Cit. Pág. 72.

(18) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 72.

La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida pueden coadyuvar a esa finalidad, ya que convierte en determinantes para la aceleración del proceso, la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de todos aquellos involucrados en el proceso. Otro punto importante para la celeridad puede ser también el impulso procesal de oficio; facultad que existe en el campo laboral. El evitar en lo posible excepciones y recursos es otro aporte a la celeridad del procedimiento ya que estas dos instituciones a pesar del beneficio que pueden brindar, retardan la tramitación del juicio.

Por último debemos señalar que en esta búsqueda de celeridad se han simplificado las formas procesales en materia laboral. Despojándolas, en lo posible, de formulismos pesados e inútiles lo cual además de proporcionar facilidad en estos trámites brinda la oportunidad de promoción y defensa muchas veces sin el auxilio profesional a cualquier patrón o trabajador que se pueda ver amenazado en lo más fundamental de sus derechos. (19)

3.- ORALIDAD.

Otra de las características fundamentales del derecho procesal del trabajo, es la oralidad, que aparentemente moderniza los causes del derecho procesal. Si la observamos con mayor detenimiento, la oralidad no es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal y como era antes de tomarse escrito durante el imperio Romano de Oriente, sistema este último que fue más tarde ratificado en el solemnis ordo iudicarius, del medioevo, para llegar a los tiempos modernos un procedimiento escrito, lento, pesado y falto de vivencia. (20)

La oralidad justificó su aparición en las mismas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituyen un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el derecho procesal del trabajo.

La experiencia derivada del periodo histórico durante el cual se practicó este sistema y la más reciente constancia que el derecho comparado aporta, nos permiten afirmar que el proceso oral es superior y puede adaptarse con facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, por que através de él se logra garantizar una justicia más económica, simple y sobretodo más rápida. (21)

Tradicionalmente, el tiempo de procedimiento esta determinado por el medio de expresión que en el se usen: el elemento oral o escrito.

En el procedimiento oral, las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz, así mismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo juez o presidente el tribunal que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo intermediación. Los elementos fundamentales en que se basan el principio de la oralidad son:

- a).- El predominio de la palabra hablada,
- b).- La intermediación entre el juzgador y las partes.

(19) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 73.

(20) Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit. pág. 73.

(21) Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit. pág. 73.

En lo que se concierne al primero, diremos que no existen procedimiento exclusivamente oral o escrito aún en el que domine la oralidad, la escritura, será siempre necesaria por que se desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc; y en segundo término fijan los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo.

Ahora bien, en cuanto a la intermediación que debe reinar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral es fundamental a fin de que aquel que resuelva efectue una justa valoración de las pruebas ente él reunidas, entrando en relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etc.; de modo que puedan escuchar las declaraciones captando inmediatamente las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones. (22)

Creemos que en todos los actos en que es precisó, medir la espontaneidad de las declaraciones de alguien, sea parte, testigos o peritos, es evidente que su contacto directo y personal con el tribunal pone a este en situación de apreciar mejor la declaración. Y si la verdad de los hechos debe resultar de un contradictorio sea de parte, testigos o peritos, la confrontación pierde su eficacia cuando es un escrito el que la produce. Como ya mencionamos, la prioridad del elemento oral no debe de entenderse como exclusión radical de la forma escrita en los juicios, sino que, por el contrario, la requiere por los principios de documentación ya razonados.

Sin embargo el principio de la oralidad pretende que la mayor parte de la secuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, por la que casi obligadamente, hablara de oralidad en el proceso es hablar de inmediatez. Si se dejan constancias escritas es con los fines ya señalados, sin que ello quiera decir en ningún momento que el proceso no fue dotado de oralidad. El maestro Ancina nos dice al respecto: "No hay juicio oral, como no hay juicio escrito, sino que se trata de expresiones convencionales, por que en materia procesal ni la oralidad puede prescindir de la escritura ni en los juicios escritos se puede prescindir de la oralidad". (23) De aquí se desprende que el carácter oral o escrito que guarde un sistema depende de la prevalencia que se otorgue a uno u otro medio de expresión. Para concluir queremos dejar sentado que el establecimiento de la oralidad en el juicio laboral ha resultado tan substancioso que algunas otras ramas procesales vuelen ahora sus ojos hacia las nuevas estructuras procesales, que, como la laboral incluyen a la oralidad como una característica de remodelamiento y efectividad en el orden procesal.(24)

4.- PRINCIPIO INQUISITIVO.

En una elegante exposición, el jurista Hugo Alsina estima que el proceso es un organismo sin vida propia, que avanza justamente en virtud de los actos del procedimiento. Esta fuerza externa que lo mueve se denomina impulso procesal, que a la vez se vincula con las institución de los términos, lo cual establece un límite en el tiempo a los actos procesales y con el principio de preclusión impone un orden sucesivo, que posibilita el desenvolvimiento progresivo del proceso. (25)

Ahora bien, puesto que hablamos del llamado impulso procesal y lo entendemos con las palabras del maestro Alsina, señalaremos que existen tres sistemas que corresponden a otros tantos modos en que pueden impulsarse el procedimiento: (26)

(22) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 74.

(23) Alsina citado por Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit. pág. 74.

(24) Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit. pág. 74.

(25) Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit. pág. 74.

(26) Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit. pág. 74.

El sistema legal.

El sistema impositivo.

El sistema inquisitivo.

En el sistema legal es la ley quien impone al tribunal y a las partes el cumplimiento de determinados actos procesales. El sistema dispositivo el impulso corresponde a las partes mientras que en el sistema inquisitivo es el tribunal quien tiene la facultad de ordenar diligencias procesales.

El derecho procesal del trabajo, y más concretamente el sistema procesal laboral mexicano, adopta el último de los sistemas mencionados aunque no en toda su intensidad ya que si bien la demanda, acto constitutivo del proceso y por consiguiente de la relación procesal, continua siendo una actividad propia del interesado, también es cierto que la ley faculta, en varios momentos procesales, para que sea el propio tribunal quien sin que exista instancia de parte, dicte las medidas pertinentes a la prosecución del proceso.(27)

Como prueba señalamos algunas disposiciones que facultan al tribunal a dar un impulso procesal. El párrafo segundo del artículo 699 establece:

ARTICULO 699.- "En el supuesto previsto en el párrafo anterior la Junta Local al admitir la demanda, ordenará que se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la substanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene en los términos señalados por esta Ley".

De esta disposición se desprende en forma objetiva que el tribunal tiene facultades para enviar a substanciación ante las Juntas Federales las acciones que sobre capacitación y adiestramiento se presenten, sin necesidad de que el trabajador accione en alguna forma ante la autoridad competente.

El artículo 725 establece que:

ARTICULO 725.- En el caso de extravío o desaparición de algún expediente o constancia, el Secretario, previo informe del archivero certificará la existencia anterior y la falsa posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta de oficio o a petición de parte lo hará del conocimiento de las partes, procederá a practicar las investigaciones del caso, y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

"La Junta de oficio... procederá a practicar las investigaciones", reza el texto señalado, en el que se advierte otra vez el impulso procesal por parte del tribunal, sin ser las partes quienes precisamente lo soliciten.

Por si esto fuera poco, el artículo siguiente agrega "La Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para resolver los autos". Y el artículo 727 establece:

(27) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1998, p. 74.

ARTICULO 727.- La Junta de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañado copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Todo esto, en relación con los expedientes extraviados es una prueba más de la amplitud de que goza la Junta para accionar todo el proceso aún sin interés manifestado por las partes.

El artículo 766 es otro caso que nos puede servir como ejemplo del impulso procesal cuando establece que en los procesos del trabajo que se encuentran en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio.

ARTICULO 766.- En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los siguientes casos:

I.- Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los casos que se reclamen las mismas prestaciones;

II.- Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III.- Cuando se traten de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV.- En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

El artículo 766 establece que procede la acumulación de oficio o a instancia de parte. En la fracción I, se trata de acumulación de acciones manteniéndose una sola demanda y un sólo proceso, porque actúan las mismas partes reclamándose las mismas prestaciones. En las fracciones II, III y IV, se trata de acumulación de procesos o de autos, ya que las fracciones II y III existe como denominador común el mismo demandado y las prestaciones derivan de una misma relación de trabajo o el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo, respectivamente; y en la fracción IV, todos aquellos casos que por su característica puedan originar resoluciones contradictorias.

Este criterio se desprende de la fracción II del artículo 769, al decir que, en el caso de las tres últimas fracciones referidas "los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución", o sea que existirán varios procesos acumulados y un mismo laudo, aunque puede ver pruebas comunes como la del recuento único en los juicios de titularidad de contrato colectivo (28)

Camelutti (29) señala estas ventajas en la acumulación:

(28) Climent Beltrán Juan B. "LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA" Ed. Esfinge, México, 1996, Décima primera Edición, página 457.

(29) Camelutti, Francisco SISTEMA DEL DERECHO PROCESAL CIVIL TOMO II Traducción de Niceto Alcalá Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melando, Editorial UTHEA Buenos Aires, Argentina, 1944, página 677.

a) Un sólo proceso (proceso acumulativo) opera para la composición de varios litigios conexos, con notable beneficio de la litis, de la justicia y, en cuanto al proceso del conocimiento, también de la certeza del derecho;

b) El primero de los beneficios consiste, en que de una sola vez el juez y las partes realizan los actos que sirvan para la composición de más de un litigio;

c) Las partes proporcionan al juzgador acerca de los hechos que exponen respectivamente, mayores elementos para su decisión;

d) Finalmente (y es la razón principal), la decisión de varios litigios con un solo proceso favorece a la certeza, evitando la contradicción entre las sentencias.

Pero posiblemente la novedad jurídico-procesal que presenta la Ley como una semblanza del nuevo derecho procesal del futuro sea el sesgo más radical tomado ante la pasividad del derecho procesal tradicional; se encuentra en el texto de los artículos 771 y 772, cuando através de ellos representaba con plenitud el impulso procesal por la propia Junta. Tal es su trascendencia, que nos permitimos reproducirlos íntegramente solicitando el detenimiento del lector a fin de valorar con justeza la magnitud de dichas disposiciones: (30)

ARTICULO 771.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no quede inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

ARTICULO 772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Podríamos citar otras disposiciones en las que se hace patente la facultad impulsora del procedimiento del que goza el tribunal laboral pero, para concretar, diremos que resulta evidente que el legislador a deseado atribuir a las juntas de conciliación y arbitraje la responsabilidad de la instrucción del proceso, al restablecer el principio inquisitivo, o por lo menos un poder supletorio de la actividad procesal de las partes, si bien les reserva la interposición de la demanda y lo relativo a la carga de la prueba.

Con algunos tratadistas, consideramos que el interés público exige que las normas que rigen las relaciones entre el capital y el trabajo tengan un legal y efectivo cumplimiento dentro del medio social, razón por la cual no deben quedar supeditadas a la mayor o menor diligencia de las partes y que, por este motivo, el proceso laboral debe optar en lo posible por una impulsión procesal propia. (31)

5.- INMEDIACION.

La esencia de este principio, debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre si y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate y que este, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas interbenedientes en el proceso.

(30) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 76.

(31) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 77.

Al definir el principio, Couture nos dice: "Es el contacto directo entre los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios". (32)

Para Velez Mariconde, este principio busca llevar al ángulo del juez los elementos de convicción sin sufrir alteraciones o desfiguraciones, afin de que el pueda captar amplia y correctamente lo sucedido, así como las pruebas que tienden a demostrarlo. (33)

El impartir justicia tiene que ser el resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, este análisis, en mucho, se basara en la apreciación directa que de estas pruebas se logre através de la inmediación.

Como vemos, la inmediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y de estos con el presidente del tribunal es directa e inmediata.

Así mismo, el principio de la inmediación esta íntimamente vinculada con el de concentración procesal; es decir, que mediante los principios de inmediación se encuentra el juez en un estado de relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas, además de que los anteriores principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el de inmediación. De nada serviría que en un proceso, al que asistieran las partes involucradas, así como los peritos y testigos, declararan oralmente, pero que no lo hicieran ante la persona que va a resolver su conflicto.(34)

Porque ante todo, debe buscarse que sea el mismo juzgador el que reciba las pruebas y pueda estudiar, en esos momentos de la recepción, la personalidad, actitudes y lenguaje del que narra, así como la espontaneidad de las declaraciones vertidas. desgraciadamente, y con base en la anterior afirmación, pensando que aun son muchos los tribunales laborales del país de los que, a pesar de existir dicho principio de inmediación dentro de proceso laboral no lo practican, si no por el contrario, lo desvirtúan al acostumbrar el desahogo de pruebas confesionales y testimoniales, y aun periciales, en presencia únicamente de la mecanógrafa que lleva a cabo la tarea de levantar la audiencia correspondiente.

Por que si la finalidad perseguida por dicho principio es la de que el propio juzgador sea quien se entere de los elementos, que podrían llamarse subjetivos, de apreciación en las declaraciones de las partes intervinientes en el proceso, consideramos que ante tal práctica no se aplican el principio de inmediación, ya que ningún tribunal puede dar valor o restarlo, en su caso, a pruebas testimoniales o confesionales, cuyas declaraciones no presencié.(35)

Agregaríamos que no basta que este presente en la prueba, si no que se requiere que la escuche o que intervenga, cuando esta intervención esta facultada por la ley. Para estos efectos no basta, como dice Sentís Melendo, (36) un juez ausente de lo que se esta celebrando en su presencia; un juez desconocedor de la materia litigiosa; un juez que oye pero no escucha.

Con respecto a esto último el diccionario de la academia española define oír como percibir sonidos, y escuchar como prestar atención a lo que se oye. En estos casos de la inmediación en el proceso laboral, se requiere escuchar y no tan solo oír.

(32) Couture citado por Bermúdez Cisneros Op. Cit. pág. 77

(33) Velez Mariconde citado por Bermúdez Cisneros Op. Cit. pág. 77

(34) Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit. pág. 78.

(35) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 78.

(36) Sentís Melendo, citado por Bermúdez Cisneros, Miguel, Op. Cit. pág. 78

Para concluir, podemos afirmar que la inmediación se torna fundamental en el proceso laboral y que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas.

6.- CONCENTRACION.

Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.

Para Couture (37), este es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de jurisdicción deberán de realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sean menester realizar.

El principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible.

Es bueno afirmar que, cuanto mejor se cumpla este principio, mayor es la oportunidad que tendrá el juzgador para apreciar los elementos traídos al proceso.

La concentración también forma parte de las características de los derechos procesales de corte moderno, como lo es el derecho procesal del trabajo y, en general, todos los relativos a legislaciones sociales. Consistente, de forma más explícita, en reunir en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal. Con ella se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, lo que dificulta que los integrantes del tribunal retengan con facilidad en la memoria todos los detalles e incidentes de las audiencias hasta el momento del laudo. El no observar este principio, volvería frío y escrito al proceso laboral, además de hacerlo lento, con lo que se contradice la esencia de la justicia laboral que, por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio. (38)

Estos acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el afán de que se les dirima su controversia, de que sanee su relación laboral y no que, como por desgracia sucede, se les complique o agrave su conflicto, debido a un proceso artificioso y fraccionado, que aunque también busca la resolución del problema, lo hace con medios lentos y costosos, no coincidentes con la actual filosofía del derecho del trabajo.

7.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

A riesgo de presentar incompleto un estudio sobre derecho procesal, no podemos dejar inadvertido un punto decisivo e importante en la doctrina y en la práctica. Por tal motivo, en este capítulo corresponde puntualizar las ideas fundamentales de la teoría de las cargas dentro del derecho procesal y, después de ello, orientar el estudio hacia la carga de la prueba en el derecho del trabajo.

Para Rafael de Pina (39) "La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y el efecto de probar, y también la razón, argumento instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa"

(37) Couture, citado por Bermúdez Cisneros, Miguel, Op. Cit. pág. 78.

(38) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 79.

(39) Rafael de Pina, citado por Nestor de Buen, L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, p. 397.

El significado etimológico de la palabra "carga" es: cosa que ejerce peso sobre otra. Más, con afán de utilizar una terminología eminentemente jurídica, citaremos lo que al respecto sostiene un egregio del derecho, Carnelutti (40), para quien la carga es "una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés".

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio; ejemplo de ello sería la carga de demanda, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc. También es necesario señalar que ha sido motivo de contante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio; de ahí que sean muchas las páginas de tratados procesales que se ocupan de precisar los alcances de obligatoriedad que pueden tener tales principios.

Mientras que por un lado existen quienes afirman que toda carga impone un "debe hacer", otros, con la misma vehemencia, sostienen que la carga es tan solo una opción jurídica a que se ven sujetas las partes de un juicio.

El maestro Pallares (41), por ejemplo, llega a firmar que solamente por medio de sutiles razonamientos se puede distinguir la "carga" del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos, y agrega que "caraga" y ejercicio del derecho son la misma cosa.

Si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio del derecho de la acción. Si quiere obtener una sentencia favorable, ha de rendir pruebas idóneas, lo que constituye el ejercicio del derecho de probar. Por lo mismo, la teoría de la carga conduce al siguiente paralogsimo: el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

Eduardo J. Couture (42), entiendo que con mejor fortuna, dice que "Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en los juicios", con lo que alude más a la verdad material, a esa verdad procesal menos comprometida con los hechos.

Tratando de ser concluyentes en el tema y de fijar nuestra posición respecto de este controvertido punto del derecho procesal, consideramos, como Michelli (43), que, "deber" y "carga" son nociones heterogéneas entre sí, puesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica en orden a la satisfacción de un interés por parte de un sujeto, al que se concede un correlativo poder individual. Todo esto nos parece particularmente evidente, al efectuar un paralelo entre las consecuencias que derivan de la violación de un deber y de aquellas que provienen de la inobservancia de la carga. En ambos casos, se verifican a cargo del sujeto consecuencias desfavorables para él, pero en la primera hipótesis, obsérvese bien, si tiene la violación de un mandato jurídico, mientras que en la segunda, la inobservancia de una regla de conveniencia. (44)

Por lo tanto, consideramos que la institución de la carga procesal puede sintetizarse de la siguiente manera: en determinados casos, la ley atribuye al sujeto el poder que lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestando de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

(40) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 79.

(41) Pallares citado por Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 79.

(42) Eduardo J. Couture citado por Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, p. 397.

(43) Michelli citado por Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 79.

(44) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 79.

Proceso histórico de la carga de la prueba.

Auscultar en el tiempo la génesis y el proceso de desarrollo de una institución jurídica no deja de tener interés, ya que através de una labor semejante al trabajo de un arqueólogo.

Se logran recopilar ancestrales piezas jurídico procesales utilizadas en épocas lejanas, pero que posteriormente resultan de utilidad práctica, en tanto justifican el porqué de la existencia de determinadas instituciones, revividas con mucha frecuencia en los procesos modernos, como es el caso de la carga de la prueba. (45)

Contra lo que pudiera pensarse, esta institución no generada por una diáfana lógica jurídica, ya que en realidad se trata de una institución que se ha caracterizado, a través de la historia del derecho, por haber sido regulada en gran parte por la ética social y por la adecuación práctica del medio al fin, como bien lo ha afirmado Wundt. (46).

La afirmación sobre el origen y factores que hacen variar el concepto de la carga de la prueba en cuanto al tiempo y al medio social, pudiera crear dudas sobre la utilidad de la misma, ya que, en todo caso, resultaría sujeta a la apreciación vigente en la época o a cada sistema de derecho.

Es verdad que Michelli y Rosemberg (47) pregonaban a principios de siglo que la carga no podrá tener una ubicación en el derecho del trabajo, en razón de que este se resolvía en conciencia y a verdad sabida, pero la práctica y la doctrina, posterior nos llevaron a afirmaciones contrarias y a una realidad evidente de la utilización de la teoría de la carga de la prueba en el nuevo derecho procesal laboral.

Consecuencia de ello, es su aparición en la legislación positiva concretamente en la Ley Federal del Trabajo. Allí aparece no sólo como una transcripción de la idea fundamental de la carga de la prueba, sino que a ella se adhieren variantes que, bajo el epígrafe de "inversiones", aparecen en el mismo cuerpo jurídico.

Por principio la Ley Federal del Trabajo de 1970 se atreve a romper el mutismo que sobre la carga de la prueba quería guardar el derecho procesal del trabajo y, a tal efecto, en el artículo 784 establece que "la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos..." (48)

En nuestro derecho procesal laboral, encontramos las siguientes cargas, mismas que se encuentran visibles en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

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

(45) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1996, p. 79.

(46) Wudt citado por Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit., p. 79.

(47) Wudt citado por Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit., p. 79.

(48) Wudt citado por Bermúdez Cisneros, Miguel Op. Cit., p. 80.

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, 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.- Pagos de días de descanso y obligatorio;
- X.- Disfrute y pago de vacaciones;
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago de salario;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional para la Vivienda.

Las anteriores cargas de prueba expresadas en la ley, no son más que un reflejo de la jurisprudencia preestablecida, como lo comprobaremos más adelante.

8.- LAUDOS EN CONCIENCIA.

La palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales. En el derecho mexicano del trabajo, los laudos poseen una característica fundamental misma que se encuentra contenida en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

Esta cita nos obliga a analizar esta apreciación de los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos. Dentro de la doctrina jurídica, son clásicos los tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio, ellos son: prueba legal o tasada, prueba libre o sistema mixto.(49)

(49) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 84.

Prueba legal o tasada.

Este sistema es el más antiguo. A él se apegaba todo el pasado sistema jurídico español, desde el Fuero Viejo de Castilla, pasando por el Fuero Real, hasta el ordenamiento de Alcalá. El mismo sistema fue adoptado por el romano canónico, que tanto florecimiento tuvo en la Europa de su época. La prueba legal, que por cierto tiene aún sus defensores, es un sistema en el que el legislador fija reglas de carácter general y, de acuerdo con ellas ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba. (50)

Como se ve, este sistema constriñe el papel desempeñado por el juez, convirtiéndolo en un acumulador de pruebas rendidas, con el valor probatorio prefijado por la ley, por lo que se le reserva una función muy reducida si se compara por la alta designación de que ha sido objeto. Tal limitación, en el fondo, representa falta de confianza del legislador hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la ley, puesto que lo constriñe de tal manera.

En su Teoría General de la Prueba, Lessona (51), señala: "El derecho canónico, con la saludable intención de excluir el arbitrio de los juzgadores y de asegurar el triunfo de la verdad real, a la vez que tenía en cuenta la persuasión del juez, le dictaba las reglas para dirigir su juicio respecto al valor de las pruebas, así como para algunas de ellas dictó normas precisas sacadas de los principios racionales a cuyas reglas lo obligaban a atenerse y obligándole a sentenciar según los resultados externos del proceso". Puede decirse que inició el sistema denominado tasa legal de la prueba.

Prueba Libre.

Respecto del segundo de los mencionados sistemas, o sea el de la apreciación libre de la prueba, veremos que ha logrado reunir a su alrededor la opinión reconocida de muchos doctos del derecho, como Kisch, Goldschmidt, Camelutti, Escaveola. (52) Este sistema se caracteriza por el que el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y, en su caso, convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas.

Al contrario el sistema de la prueba legal supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador, como para valorar un sinnúmero de circunstancias que puedan rodear a la prueba ofrecida y desahogada hasta llevar a una concepción más clara, que es la verdad judicial buscada en el juicio. Es verdad que el manejo de tal sistema probatorio requiere de un juez con amplios conocimientos, pero a la vez otorga una mayor flexibilidad, que permite que se puedan probar los más variados hechos, producto de la diversificación de actividades, característica de la época moderna. (53)

Aunque es evidente que los modernos sistemas aplicables en el derecho adoptan este sistema de la libre valoración de la prueba, por considerarla más idónea a la finalidad en el juicio, no dejan de existir los vehementes defensores del sistema clásico ya que, como afirma Vianchi (54), surgen dudas acerca de una aceveración definitiva sobre que sistemas sea más operante, según él, este sistema moderno de persuasión racional dependiendo de la variedad de carácter expone al peligro de la imprecisión del criterio del juzgador, pero permite, por otra parte, adaptar el resultado del proceso inductivo a las particularidades y mínimas circunstancias del caso.

(50) *Op. Cit.* pág. 84.

(51) Lessona citada por Bermúdez Cisneros, Miguel *Op. Cit.* pág. 84.

(52) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 85.

(53) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 85.

(54) Vianchi citado por Bermúdez Cisneros, Miguel, *Op. Cit.* pág. 85

Sistema mixto.

Este tercer sistema de valoración de las pruebas des una conjunción de principios de los dos anteriores; de ahí que sea conocido con la denominación de mixto.

En la actualidad, la gran mayoría de las codificaciones aplican este sistema. Pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de el se formulen, la realidad es distinta, ya que si en el se aglutinan los principios rectores de la prueba tasada con los sistemas de la libre apreciación de la prueba, la práctica ha permitido que exista esta conjunción, que trae como consecuencia una mayor limitación en su aplicación que podrán tener un sistema estricto de prueba tasada. Muchas veces, el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues en el cuerpo de los mismos artículos se condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios que, en vez de darle flexibilidad, anquilosan y dificultan su aplicación. en este punto coincidimos con el maestro De Pina (55), quien afirma que tal método, en vez de resolver los inconvenientes del sistema de la prueba libre y de la prueba legal llevan a proceso los inconvenientes de uno y otro.

Este sistema, caracterizado por la pretensión de limitar los inconvenientes de una aplicación radical del sistema de la prueba libre y de los de la prueba tasada o legal, es el que han incorporado en su articulado las codificaciones modernas. Viendo el problema desde el punto de vista nacional, podemos afirmar que nuestro sistema jurídico adopta este sistema mixto.

Así se desprende del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, que lo señala en el Título Séptimo, bajo el rubro de "el valor de las pruebas".

Si analizamos las disposiciones contenidas en el título podemos concluir que ciertamente existe una liberalidad para la apreciación que el juzgador va a efectuar, liberalidad que, sin embargo, la Suprema Corte condiciona al interpretar tales principios con cierto carácter restrictivo.

Corresponde ahora ubicar al sistema operante en nuestro país en la apreciación de las pruebas en materia laboral. Dicha valoración de la prueba esta sujeta a normas un poco excepcionales respecto de los sistemas anotados; por principio, revisemos el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

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

Tan importante artículo bien merece que nos detendramos y escudriñemos un poco más en él, para preguntarnos sobre el origen e incluso por la tan revolucionaria adopción del principio por la legislación laboral en nuestro país, ya que estos puntos no aclaren un poco la confusión a que nos condujo el hecho de que, con diversas expresiones gramaticales aludan a un mismo principio las legislaciones laborales de otra países.(56)

Iniciamos nuestro análisis precisando que debe de entenderse por verdad sabida y, posteriormente, el novísimo agregado que se le hizo a este artículo al incluir "y buena fe guardada", para que desglosemos, por último lo que se refiere al término "en conciencia".

(55) De Pina citado por Bermúdez Cisneros, Miguel *Op. Cit.* pág. 85

(56) Bermúdez Cisneros, Miguel *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO* Ed. Trillas, México, 1995, p. 86.

En relación con la "verdad sabida", el Doctor Nestor de Buen (57) nos dice: "El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio a venido creando en los representantes que integran los tribunales de trabajo". Se trata de un concepto al que podríamos llamar de trazo sucesivo esto es, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, que va creando conciencia de las actividades de las partes y, sobre todo, de las pruebas presentadas en los representantes que integran el tribunal.

Por "buena fe guardada" debemos entender la correcta intención en todos los actos a realizar.

Nos preocupa delimitar con precisión el significado de la expresión "en conciencia", por que es verdad que todo el mundo sabe que en materia laboral las pruebas se aprecian en conciencia, pero no todos pueden precisar tan trascendente facultad.

El término confundido con tanta frecuencia, no es nuevo como podría pensarse, sino que fue incorporado a la terminología jurídica como consecuencia del cambio operado por la Asamblea Constituyente en Francia, como una reacción tendiente a restarle valides al sistema actual de pruebas legales buscando imponer en su lugar sistemas más liberales para la apreciación judicial. (58)

Así apareció por primera ocaión en el texto del artículo 342 del Código de Instrucción Criminal Francés que establecía: "Sinceridad de conciencia en el juzgador". Se abre de esta forma, una prodiga etapa en lo jurídico, aunque justo es aclarar que el termino "en conciencia" se aplico y desarrollo únicamente en las legislaciones procesales penales. Por ejemplo, señalaremos a la legislación procesal española (Ley de Enjuiciamiento Penal), que en el año de 1872 sustituyo el término "según su conciencia" para incluir la expresión que ahora nos ocupa. el término se implanta en España, de donde trasciende a la mayoría de las legislaciones hispanoamericanas. (59)

Al investigar el origen de la inclusión del término "en conciencia" dentro de la legislación laboral, observamos que es precisamente nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 la que introduce por primera vez la expresión en el mundo de la legislación procesal del trabajo, a través de su ya comentado artículo 550, que tanta discusión desato en cuanto a su interpretación y que a la letra dice:

ARTICULO 550.- Los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.
(60)

En este aspecto, nos basta saber que la misma Suprema Corte de Justicia en relación con ella, a sustentado las mas divergentes tesis. Como señala el maestro Heberto Amilcar, el contenido del artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 había sido tomado de una disposición contenida en otro reglamento mexicano: El correspondiente a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

De aqui puede deducirse que la legislación laboral mexicana nos reserva cierta responsabilidad en los ámbitos del derecho comparado, ya que, si fueron nuestra leyes las que adoptaron el término, resulta lógico que debamos delinear a la perfección su contenido.

(57) Nestor de Buen, L. citado por Bermúdez Cisneros *Op. Cit.* página 87

(58) *Op. Cit.* página 87.

(59) Bermúdez Cisneros, Miguel *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO* Ed. Trillas, México, 1995, p. 86.

(60) Diario Oficial de la Federación Viernes 28 de agosto de 1931, página 55

Por si esto fuera poco, en otras legislaciones laborales también se transcribieron términos parecidos que trataban de expresar lo mismo, o sea que el juzgador gozara de una cierta liberalidad en la apreciación de las pruebas que se sometieran a su conocimiento. Estas variaciones en la terminología, usadas evidentemente con la misma finalidad pero sin una definición de esa liberalidad, han complicado el problema que nos ocupa. En la legislación del trabajo de la república de Chile, por ejemplo, se expresa: los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda. Mientras tanto, en la legislación del trabajo en la república de Costa Rica se establece: en la sentencia se apreciarán las pruebas de conciencia. (61)

En la legislación de trabajo de la república de Panamá se dice: con entera liberalidad y conciencia. En la legislación del trabajo de Guatemala aparece: se apreciará la prueba en conciencia, pero el juez está obligado a expresar los principios de equidad en que funda su criterio. (62)

De esta manera, observamos en los ejemplos que, a pesar de la gran corriente característica del derecho del trabajo, tendiente a su internacionalización, al menos en este concepto, han surgido divergencias en cuanto a contenido, pues tal vez la expresión o la exposición gramatical del principio varíe de una legislación a otra.

Esta confusión terminológica debe ser objeto de comentarios y estudios, a fin de delimitar lo que debe entenderse realmente por apreciar las pruebas en conciencia.

Por ejemplo, pensamos que la labor o proceso de decisión a que tienen que enfrentarse los miembros del tribunal en la etapa final del juicio, cuando ha llegado el momento de la elaboración del laudo, deben tener presentes y, sobre todo, perfectamente diferenciados, los cuatro momentos que integran lo que podríamos llamar el proceso cognoscitivo, y que son: 1o. de información; 2o. de investigación; 3o. de interpretación; y 4o. de valoración. (63)

El primer momento, el de información, implica una actitud receptiva por parte del tribunal; receptiva de los elementos de juicio aportados por las partes.

El segundo momento, denominado de investigación, puede describirse como la actividad inquisitiva del tribunal a fin de indagar, mediante las pruebas ofrecidas por unos y otros, puntos de profundización con el propósito de encontrar la verdad.

El tercero de los momentos es llamado de interpretación y en él, el tribunal ha de buscar el significado exacto de cada elemento probatorio.

El cuarto momento, y tal vez el culminante, es el de la valoración. A fin de descubrir no lo que pueda entenderse, sino lo que debe entenderse por ella, transcribimos la expresión de Heberto Amílcar (64), docto magistrado del fuero laboral de Argentina, que nos dice: "La valoración es la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraerse de ella un juicio concreto y asertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en la litis".

Pues bien, es este último momento en el que ya no hablamos de sistemas de valoración de la prueba (tasada, libre o mixta), puesto que de ellos ya hicimos anteriores señalamientos.

(61) Bermudez Cisneros, Miguel *Op. Cit.* Página 87.

(62) *Op. Cit.* página 87.

(63) Bermúdez Cisneros, Miguel *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO* Ed. Trillas, México, 1995, p. 86.

(64) Heberto Amílcar citado por Bermudez Cisneros *Op. Cit.* pag. 87.

Nos situaremos ahora dentro del sistema libre, por ser el que se utiliza en los cuerpos jurídicos procesales más modernos y, sobre todo, en las legislaciones laborales de la mayoría de los países. En ellos existe comunión en las ideas de sus legisladores, que establece como sistema valorativo de las pruebas en los asuntos laborales, a los métodos de "libre valoración". Esta situación es evidente, pero en lo que no existe uniformidad es en la expresión gramatical de esta liberalidad o en la posible limitación de la misma. Es así que en la actualidad puede hablarse de una "sana crítica", como lo hacen los Códigos Procesales del Trabajo de Jujuy y Córdoba, en Argentina; de una libre "convicción", como lo señala el Código Procesal Civil alemán de 1877, entre otros; o de un "prudente arbitrio", como se expresa en el Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales de nuestro país.

De una "libérrima convicción" hablan otros códigos, que pretenden llevar la apreciación al extremo de la liberalidad, en el que no tenga ninguna limitación o una apreciación "en conciencia", como lo señala la Ley Federal del Trabajo en México. Aunque parezca superfluo hablar de las visibles diferencias gramaticales, no existe tal nimiedad, sino que tales mudanzas en el léxico llevan a la variación en la interpretación que se haga. (65)

De ahí nuestro afán por precisar lo que cada uno de los términos pueda representar dentro del derecho laboral, para poder así captar con cierta claridad, el contenido de la expresión "en conciencia", usual en nuestro derecho laboral.

El término "sana crítica", tan usado en las legislaciones sudamericanas, puede definirse como una función del entendimiento que analiza y sintetiza los hechos sometidos al juicio del juzgador, conforme a las reglas inflexibles de la lógica (Heberto Amilcar).

En su Derecho procesal civil, Goldschmidt (66) explica que por "libres convicciones" no debe entenderse una libertad ilimitada sino, por el contrario, una actuación del juez ajustada a sus correspondientes deberes profesionales.

Consideramos que ésta es una apreciación justa, pero complementada por la idea de jurista alemán Kisch (67), en su obra Elementos de derecho procesal civil. Kisch agrega que tal situación debe auxiliarse por las reglas de la lógica y la experiencia. Si tomamos en cuenta que la expresión "en conciencia" se utilizó por primera ocasión en los textos laborales de nuestro país, nada resulta mejor que buscar en nuestras propias fuentes el significado de dicho término. Así, encontramos que en la exposición de motivos de la ley se precisa que la apreciación de las pruebas "en conciencia", significa plenamente que, al apreciarlas, no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico, como lo haría el común de los hombres, para concluir y declarar después de ese análisis que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

Al desear que las pruebas se aprecien por un criterio que no sea estricto legal, se trata de evitar la formalidad extrema que muchas veces lleva a lo que podríamos llamar una verdad jurídica, y no a una verdad real, que en todo caso es la buscada en el procedimiento laboral.

De otra forma, la disparidad o desnivel económico y de formación cultural existente entre las dos partes que convergen en un juicio laboral, conduciría muchas veces a apreciaciones incongruentes con la realidad.

(65) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 86.

(66) Op. Cit. pág. 87.

(67) Op. Cit. pág. 87.

Asimismo, es de tomarse en consideración que para tal análisis y apreciación de la prueba, ésta no se lleva a cabo en la mayoría de los casos por una totalidad de criterios con formación científico jurídica sino, por el contrario, la formación de los tribunales laborales establece la necesaria integración con elementos ajenos, a dichas formalidades, como serían las representaciones obreras y patronales.

Para concluir, transcribimos el señalamiento que el jurista Nestor de Buen (68) efectúa en su libro *Reforma del proceso laboral*, donde nos dice que "la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha sido la que desde hace muchos años ha introducido una exigencia de raciocinio lógico y un especial apoyo en las constancias de autos para que las resoluciones no sean simplemente arbitrarias".

(68) Bermúdez Cisneros, Miguel *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO* Ed. Trillas, México, 1995, p. 86.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
CAMPUS ACATLAN.

"MODIFICACIONES AL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
RESPECTO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES".

NOMBRE DEL ALUMNO: ALCAZAR BERNABE HUMBERTO.

NUMERO DE CUENTA: 8907432-5.

GENERACION: 1992-1996.

ASESOR: LIC. JUAN JOSE LOPEZ TAPIA.

CAPITULO TERCERO.
"EL PROCEDIMIENTO LABORAL".

1.- EL PROCEDIMIENTO LABORAL (CONCEPTO).

El derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico. Rafael de Pina, al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo "es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso", en tanto que como rama de la Enciclopedia Jurídica "es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos" (1)

Es el conjunto de actos que se realizan ante un juez de trabajo, ante un tribunal de trabajo o ante una junta de conciliación y arbitraje, a consecuencias de controversias o discusiones que, con arreglo a las leyes, sostienen trabajadores y patrones por violaciones a una relación de trabajo o debidas a la rescisión, modificaciones, suspensiones o terminaciones de un contrato individual o colectivo que hayan celebrado.(2)

Cabanellas (3) nos dice que estimada la capacidad o facultad de los seres humanos para distinguir lo verdadero de lo falso, que es en esencia lo que constituye un juicio en lo jurídico podemos definir al juicio laboral como la capacidad de obrar que se reconoce a un trabajador o a un empleador, en relación con el conocimiento, tramitación y fallo de una causa, por un juez o tribunal del trabajo.

Con un sentido teleológico, esto es, intentando una definición que atiende más a los propósitos de la disciplina que a su contenido, el maestro Alberto Trueba Urbina afirma que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales" (4)

La palabra proviene del latín *iudicium* que significa la facultad del alma, a cuya virtud el hombre puede distinguir el bien y el mal y lo verdadero de lo falso, de ahí que toda la doctrina lógico-jurídica del juicio tenga un carácter formal y abstracto y las reglas que de ellas se infieren sean exactas dentro de dicha abstracción, por que se apoya en el lazo o conexión formal que el juicio establece entre las ideas y su mutua referencia. Descubrir por lo tanto lo verdadero de lo falso en los intereses opuestos de dos o más personas, respecto a derechos y obligaciones que ostentan, es la tarea que corresponde al juez que dirija y trámite una controversia, a efecto de otorgar una justa decisión, declarando o haciendo respetar un derecho o imponiendo una pena. (5)

Siempre que se promueve un juicio existen intereses opuestos y se supone una lesión de derecho, que es lo que se ventila en los debates judiciales; pero para algunos tratadistas la serie de actuaciones que se llevan a cabo no son propiamente el juicio, sino el método con el que en él se procede.

Según ellos promovida la legítima discusión de un negocio ante una autoridad competente, ésta absuelva o condene; en el primer caso afirma que no existe la supuesta infracción del derecho y que por tanto no es preciso acordar reparación alguna; en el segundo declara que el orden jurídico ha sido perturbado y que el autor de esta perturbación se halla obligado a obrar de modo que, en lo posible, desaparezca el agravio.

(1) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, pág. 37.

(2) UNAM, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO II Ed. Porrúa, México, 1992, página 1859.

(3) Op. Cit. pág. 1859.

(4) Trueba Urbina, Alberto NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, México, 1971, página 74.

(5) UNAM Op. Cit. pág. 1859.

2.- LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Trataremos ahora de las dos personas más importantes en el drama judicial: nos referimos al protagonista y al antagonista, cuyo contraste dialéctico constituye la acción y la fuerza motriz del proceso, ya que, en realidad, en ellos se centra toda la importancia del proceso. Comúnmente se denominan partes, por lo que sería interesante inquirir cuál sería la definición de las mismas, dada la posición agnóstica que asume la ley a este respecto. Entenderemos por parte, a las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal.

Es problema cotidiano en los tribunales el establecer, en determinado proceso, quiénes son partes y quiénes no.

En este aspecto, es conveniente adoptar la clara opinión de Chiovenda, (6) en el sentido de que las partes se constituyen, una en el sujeto y la otra en el sujeto pasivo de toda demanda judicial.

Entre estos dos polos de acción judicial se debe mover toda la técnica procesal, que permite que el ejercicio de la acción se cumplimente con la comunicación al demandado y la oportunidad de defensa y contradicción, entendida ésta como la imposibilidad de decir sobre el contenido de una demanda, si no se menciona o se cita debidamente a la parte contra la cual se interpone. De esta forma, observamos el elemental principio de establecimiento de la controversia y cumplimos con el viejo adagio que señala "si quieres que surja un poco de justicia, escucha a la otra parte".

Numerosas páginas de variados tratados sobre temas procesales se han destinado a tratar de concretar o definir lo que debemos entender por parte, y como producto de ello, aparecieron alambicadas definiciones que, si bien han brindado a la ciencia jurídica excelstitud y profundidad en el estudio, poco han proporcionado de la buscada sencillez que el proceso requiere en su integración.

Dice Guasp (7) que "parte es quien pretende y frente a quien se pretende" y precisa que se trata de un concepto estrictamente procesal, ya que la calidad de parte la da la titularidad activa o pasiva de una pretensión.

En este sentido para Guasp la vieja distinción entre partes materiales y formales, que alude a la contraposición de intereses en relaciones jurídicas ordinarias y contraposición de intereses en un proceso, carece de importancia. (8)

Por ello, y aún pasando sobre estas sofisticadas concepciones, nos hemos declarado partidarios de una definición que por su sencillez sirve a los propósitos de este estudio. Coincidimos con el maestro Porras López, (9) quien afirma: "parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone la excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la ley".

Guasp, más precisó, dice que "En todo proceso las partes se hallan en una posición jurídica doble, igual y contradictoria" (10).

(6) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 101.

(7) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, pág. 219.

(8) Op. Cit. página 219.

(9) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 101.

(10) Guasp citado por Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, pág. 219.

La posición doble "o principio de dualidad de las partes" significa que en todo proceso hay, necesariamente, dos partes y no pueden ser más de dos. Se trata, evidentemente, de una exigencia abstracta que es válida, inclusive, en los procesos en rebeldía y que no quede afectada por el hecho de que se produzca la denominada "pluralidad de partes" que, en rigor, sólo significa, en nuestro concepto, que alguna o ambas partes están integradas por varios sujetos. (11)

La posición igual o "principio de igualdad de las partes" significa para Guasp que "la condición de cada parte debe tener un contenido equivalente, es decir, que no pueden diferir en sustancia los deberes y derechos de una parte y otra". Aclara Guasp que este es un principio instrumental y no sustancial. Aclara Guasp que este es un principio instrumental y no sustancial, dada la distinta perspectiva en que están colocadas las partes. Guasp, inclusive, habla de "sujeto activo" y de "sujeto pasivo" del proceso, intentando expresar que el primero tiene un carácter protagonístico. Chioyenda, a su vez, pone de relieve la importancia de la diferencia a propósito de la carga de la prueba. (12)

En la Ley Federal de Trabajo este principio de igualdad ha sido desplazado, ya que teniendo como regla general el carácter de presupuesto, la tutela ejercida desde el perfeccionamiento de la demanda por la Junta de Conciliación y Arbitraje en su artículo 685 y la descarga de la prueba en beneficio del actor trabajador y en perjuicio del demandado patrón en el artículo 784, colocan a las partes en una evidente desigualdad en la instrucción del proceso, aun cuando el objetivo consista en que, en la etapa en que deba dictarse el laudo, esa tutela permita una igualdad final, anterior a la resolución que concluye al juicio y en cuyo dictado las juntas deben de ser absolutamente imparciales. (13)

Este concepto comprendea los terceristas que deben de considerarse como verdaderas partes en la relación procesal. Y partiendo de esta concepción, tendremos que aceptar que la capacidad de ser sujeto del proceso lleva implícita la de ser parte del mismo, y que ser parte de un proceso con lleva la facultad de promover.

Si nos atenemos al texto de la Ley Federal del Trabajo veremos que esa facultad de promover se otorga tanto a personas físicas como a personas morales, y que en diferentes artículos de la misma se establece a qué personas físicas se les reconoce la capacidad jurídica, así como a que personas morales se les otorga legalmente este reconocimiento.

Si nos atenemos al texto de la Ley Federal del Trabajo veremos que esa facultad de promover se otorga tanto a personas físicas como a personas morales, y que en diferentes artículos de la misma se establece a qué personas físicas se les reconoce la capacidad jurídica, así como a que personas morales se les otorga legalmente este reconocimiento.

ARTICULO 689.- Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten acciones u opongán excepciones.

De la definición, desprendemos que al sujeto que hace suya la iniciativa se le denomina actor, mientras que el que se ve constreñido a soportar las consecuencias del juicio, se llama demandado.

Por otra parte, como terceristas se considero a aquellas personas que, al estimar violados sus intereses jurídicos en un juicio entablado entre otros, comparecen ante este para defenderlos.

(11) Op. Cit. página 220.

(12) Op. Cit. página 220.

(13) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, pág. 221.

Por razones de orden didáctico se ha tratado aquí el concepto parte, configurado como una persona física; pero en la práctica diaria en los tribunales laborales, resulta bastante común que el concepto de parte actora tome carácter grupal, cuando son varias las personas que ejercitan la acción en contra de un solo demandado, lo que doctrinariamente se conoce como litis consorcio.

Con respecto a las partes la Ley Federal del Trabajo ha establecido el siguiente criterio: "son partes en el proceso del trabajo las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

En relación con los terceros el artículo 690 establece:

ARTICULO 690.- Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto; podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamadas a juicio por la Junta.

Concatenado al tópico de las partes en juicio, aparece de forma obligada el tema de la capacidad, porque al tratar lo relativo a las personas que comparecen juicio se deben de precisar su guardan calidad suficiente, así como los atributos referidos para comparecer y defenderse sin desventaja en juicio, y si se carece de tales atributos indudablemente no podrá acreditarse capacidad alguna para comparecer en juicio.

Para tratar el tema de la capacidad hay que distinguir que esta pues da desglosarse en dos conceptos diversos. Uno de ellos se refiere a lo que podríamos considerar como concepto genérico de la capacidad; es decir, que la persona se encuentre físicamente de acuerdo con la ley para poder llevar a los tribunales sus reclamos o bien comparecer en defensa. En caso contrario, la persona se encontrara limitada o imposibilitada para hacerlo, como en los casos de los menores de edad, de los inhábiles metales, etc.

El otro concepto de calidad procesal que es el que nos interesa, es el concerniente a reunir, en la persona que comparece a juicio, los requisitos legales que se imponen como necesarios para que una de las partes accione y la otra comparezca a excepcionarse o a defenderse a juicio. (14)

Por ejemplo, los mayores de edad se encuentran en pleno ejercicio de sus derechos civiles; por lo tanto, gozarán también de capacidad ante el proceso laboral, simple y llanamente por que gozan de la mayoría de edad. Este derecho esta únicamente condicionado a la plenitud del ejercicio de los derechos civiles. Aún así, consideramos que en esta materia se establecen excepciones no previstas en el derecho común, como es el caso de trabajadores que hayan sido privados de su libertad por la comisión de un delito; en tales situaciones pueden accionar en materia laboral sin que se les reduzca la capacidad procesal por tal motivo. (15)

Los menores de edad que cuenten con mas de catorce años y menos de dieciséis, también gozarán de esta capacidad, pero con todos los requisitos previstos en la ley, como es el que hayan terminado su educación primaria y tenga la autorización que la ley prevé. El texto correspondiente al tercero de los casos, comprenderá los menores de dieciséis años, a los cuales por una concesión especial del derecho del trabajo, se les otorga capacidad, sin ninguna otra condición que la de ser trabajadores.

(14) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 102.

(15) Op. Cit. página 102.

A este respecto opinamos que es tan flexible la concepción del nuevo derecho social, que en el área que podríamos llamar "de trabajo negro", o sea el trabajo realizado por menores sin autorización de la autoridad correspondiente o de trabajo de menores que no alcancen los límites señalados por la ley, habrá una violación a la misma solucionable con las medidas administrativas que la propia ley prevea para el caso; pero que pensamos, no puede limitar la capacidad procesal para que esas personas comparezcan en juicio, en reclamo de sus derechos. (16)

Por último queremos dejar sentado que la capacidad procesal o capacidad para comparecer en juicio, es uno de los supuestos procesales que debe estudiar todo fallador antes de analizar el problema de fondo; se trata de un requisito fundamental de la acción que esta íntimamente ligado por la identidad de las partes.

2.1. PARTE ACTORA.

Del latín actor, el que ejercita acción procesal mediante la interposición de una demanda ante un órgano jurisdiccional o aquel a cuyo nombre se interpone. De aquí que el actor también se le llame demandante. Se puede ser actor en juicio principal o reconvenional. En este segundo caso al actor se le denomina contrademandante o reconviniente. Puede ocurrir que en el juicio seguido entre dos o más personas intervenga un tercero, ya sea como coadyuvante de una de ellas o como excluyente. Se habla entonces de actor en la tercera. (17)

Un sector de la doctrina, con referencia al concepto de partes en el proceso, distingue entre partes en el sentido material y partes en sentido formal. Según esa corriente, es actor en el sentido material el sujeto de la pretensión hecha valer en la demanda o, si se prefiere emplear las palabras de Chiovenda cuando el define el concepto de partes "es parte el que demanda a nombre propio (o en cuyo nombre se demanda), una actuación de ley..." (18)

Actor en el sentido formal es en cambio, el que a nombre de otro formula una demanda ante el órgano jurisdiccional. Camelutti (19) sustenta esa distinción a partir de los concepto de sujeto del interés en litigio (sujeto de la litis) que es el actor en sentido material y sujeto del proceso, actor en sentido formal.

Frecuentemente las calidades de sujeto de la litis y sujeto del proceso se reúnen en una misma persona en cuyo caso suele decirse en el lenguaje de nuestro foro, que el actor o el demandado obran por su propio derecho.

Jaime Guasp (20) afirma que el concepto de partes es pura y exclusivamente procesal y determinado por la noción de pretensión, ajeno a cualquiera otro análogo de derecho material, de suerte que debe de rechazarse la distinción entre parte (actor, demandado) en sentido formal y parte en sentido material, pues a su parecer no hay mas que una sola clase de parte en el proceso a saber: actor es el que pide del juez la satisfacción de una pretensión y es demandado aquel frente a quien se pide del juez la satisfacción de la pretensión. Ni el representante o mandatario del actor, ni el del demandado son, por tanto, partes procesales.

(16) *Op. Cit.*, página 103.

(17) UNAM, *DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO I*. Ed. Porrúa, México. 1992, página 88.

(18) UNAM, *DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO I*. Ed. Porrúa, México. 1992, página 88.

(19) *Op. Cit.*, página 88.

(20) *Op. Cit.*, página 88.

Puede el actor plantear su demanda ante el juez en cualquier tiempo mas no así el demandado, que únicamente por efectos de la notificación de la demanda se ve atraído al proceso y reporta la carga de la contestación dentro del plazo fijado en el emplazamiento, entendido que, de no hacerlo incurrirá en rebeldía. Esto es lo que predica el brocardo: *actor voluntarie agit, reus autem ex necessitate se defendí.* (21)

La libertad de que goza el actor para emprender el ejercicio de su acción en el momento que estime oportuno, significa para él una indiscutible ventaja que le permite, además, acudir de antemano al consejo y patrocinio de quien merezca su confianza, mientras que su contraparte dispondrá únicamente del plazo señalado para producir su contestación.

En los procedimientos paraprocesales llamados de jurisdicción voluntaria, no hay actor ni demandado, dado que en ellos no hay litigio y por lo mismo no hay partes en sentido procesal; quienes participan sus promoventes simplemente y así lo menciona el Código de Procedimientos Civiles en su artículo 68, que dice: "El promovente de diligencias de jurisdicción voluntaria.."

2.2. PARTE DEMANDADA.

De acuerdo con lo que se ha mencionado en el capítulo anterior y atendiendo a la definición que se ha dado de los que es la parte actora como contraposición entenderemos como parte demandada a "la persona contra el cual se endereza un a demanda judicial, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada". (22)

2.3. TERCERO PERJUDICADO.

La intervención de los terceros en un juicio laboral constituye una posibilidad recogida por la ley. Ello puede ocurrir en la medida en que sean convocados a la vista de un interés presumible en las consecuencias del conflicto o por su propia iniciativa. Ya aludimos antes a las distintas alternativas en que ello puede ocurrir.

La intervención de los terceros, en otro grado, es importante en virtud de que deben suministrar pruebas o bienes, según recuerda Carnelutti (23), lo que crea un complejo de reglas de mayor importancia a las que nos referimos enseguida.

Finalmente las autoridades que no gestionan el proceso también pueden quedar obligadas a proporcionar informes o testimonio, lo que evidentemente ocurre en un pleno diferente al que se produce tratándose solo de particulares.

En el artículo 690 Ley Federal del Trabajo se dispone lo siguiente:

ARTICULO 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la junta.

(21) *Op. Cit.* página 89.

(22) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 318.

(23) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, pág. 283.

Las dos hipótesis más frecuentes, a que antes aludimos, son las de tercería y de coadyuvancia (que también es una forma de tercería) y que Chioyenda califica de adhesión procesal. (24)

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en sus comentarios al artículo 690 señalan que "Este precepto consigna la figura del "tercero interesado" en juicio, el que podrá ser llamado por la junta a solicitud de cualquiera de las partes o de oficio, cuando de las constancias procesales se puede desprender la necesidad de su presencia en el proceso. Si la demanda se endereza en contra del "tercero interesado", éste se convierte en demandado" (25)

No está de más recordar que esa condición, sin embargo, no transforma al tercero en parte en los mismos términos en que lo es el demandado original. Tratándose del proceso de cognición, puede ocurrir que el papel del tercero, dirigido a coadyuvar, no tenga la misma jerarquía que el del demandado principal.

En todo caso nos remitimos a lo antes dicho.

El artículo 783 dispone que:

ARTICULO 783.- Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir a esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Las personas ajenas al juicio cumplirán ese mandato, bien rindiendo testimonio, bien poniendo a disposición de la autoridad los documentos para que en vía de inspección sean examinados.

Hay ciertas limitaciones, sin embargo, a la obligación de rendir testimonio. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 785, prevé imposibilidades de asistencia:

ARTICULO 785.- "por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la junta", en cuyo caso la junta puede trasladarse al domicilio en que se encuentre el testigo.

A fin de evitar que el impedimento por enfermedad retrase excesivamente el desahogo de la prueba confesional, la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en Oaxaca, en el mes de junio de 1981, aprobó una ponencia en el sentido de que, la Junta, en el acto en que difiera la audiencia por segunda ocasión, fije nueva fecha para el desahogo de la diligencia en el domicilio del interesado, sin esperar a que el médico comparezca a ratificar el certificado médico, criterio que estimamos justificado, en virtud de que la incomparecencia del médico no debe de causar una interrupción en el procedimiento. (26)

El artículo 170 del Código Federal de Procedimientos Civiles, que sería aplicable supletoriamente en aquellas disposiciones que expresen principios generales del derecho (artículo 17 Ley Federal del Trabajo) indica que se les deberá tomar declaración en la casa en que se hallen, en presencia de las partes, si asistieren.

(24) *Op. Cit.*, página 283.

(25) Ley Federal del Trabajo. Reforma procesal de 1980. Edit. Porrúa, 51a. ed. México, 1984, página 346.

(26) Climent Beltrán, Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Ed. Esfinge, 11a. ed. México, 1996, pág. 468 y 469.

ARTICULO 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En todo caso los terceros deberán conducirse con verdad, de acuerdo a la buena fe procesal a que aludimos en el capítulo anterior, y en caso de no hacerlo, serán sancionados por declarar falsamente (artículo 815-IV).

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I...

II...

III...

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

Con respecto a los documentos, sólo tienen los terceros la obligación de exhibirlos para su inspección.

ARTICULO 828.- Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

El artículo 137 del mismo Código Federal de Procedimientos Civiles antes citado, más categórico, indica que "la copia testimonial se tomará en el escritorio del establecimiento, sin que los directores de él estén obligados a llevar al tribunal los libros de cuentas, ni a más que a presentar las partidas o documentos designados".

Los terceros pueden quedar afectos, con relación a los bienes, tanto porque sean depositarios de bienes del demandado al que se someta a una diligencia precautoria o a un embargo definitivo (vr., una cuenta bancaria), bien porque sean deudores del propio demandado y su crédito pueda ser materia de embargo a su acreedor, a efectos de que se le sustituya por el ejecutante.

Pero también pueden quedar afectados los terceros a los que se embarguen bienes de su propiedad, bajo la hipótesis de que se trata de bienes del demandado o porque teniendo algún crédito o garantía constituidos sobre bienes ajenos, estos sean motivo de un embargo en el que se invoquen derechos de preferencia. (27)

La Ley Federal del Trabajo no hace referencia especial a la primera situación aun cuando regula situaciones análogas.

En el artículo 958 se dispone que siendo los bienes embargados, créditos, frutos o productos, se notifique al deudor o inquilino que el importe del pago lo haga el presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

ARTICULO 958.- Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga el Presidente Ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

Tratándose de créditos litigiosos, el embargo debe notificarse a la autoridad que conozca del juicio respectivo, dándole a conocer el nombre del depositario a fin de que pueda desempeñar sus obligaciones (artículo 961).

ARTICULO 961.- Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior.

Con respecto a las situaciones que derivan de los embargos en bienes del tercero o existiendo créditos preferentes, la Ley Federal del Trabajo establece reglas a propósito de las tercerías y de las preferencias de crédito que oportunamente examinaremos (artículos 976 a 981, inclusive).

El artículo 783 que antes transcribimos obliga a las autoridades que tengan conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, a aportarlos, cuando sean requeridas por las juntas.

ARTICULO 783.- Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Trueba Urbina y Trueba Barrera (28) opinan que si las autoridades no cumplen esa obligación, las juntas podrán dictar en su contra medidas de apremio, criterio que no comparto, ya que ello generaría dependencia de las demás autoridades hacia las Juntas de Conciliación y Arbitraje independientemente de las responsabilidades en que puedan incurrir y que serán exigibles de acuerdo a la Ley federal de responsabilidades de los funcionarios públicos. (29)

(27) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 284.

(28) Trueba Urbina y Trueba Barrera citados por Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 285.

(29) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 285.

El artículo 813 Ley Federal del Trabajo, en su fracción IV señala:

ARTICULO 813.- La parte que ofrezca la prueba testimonial, deberá de cumplir con los requisitos siguientes:

I...

II...

III...

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Es discutible que las juntas puedan discriminar sobre las posibilidades de declaración de los funcionarios públicos. Sin embargo tampoco resulta lógico acudir a lo dispuesto en el artículo 171 del Código Federal de Procedimientos Civiles que hace referencia específica a los funcionarios públicos de la Federación y de los Estados a que alude el artículo. 108 constitucional. Su texto es hoy excesivamente amplio, a partir de la reforma de 28 de diciembre de 1982. El anterior hacía solo referencia a los senadores y diputados al Congreso de la Unión, magistrados de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, secretarios de despacho y Procurador general de la República. El nuevo texto incluye a los representantes de elección popular, a los miembros de los Poderes Judicial Federal y Judicial del Distrito Federal, "a los funcionarios y empleados, y, en general a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza de la administración pública federal o en el Distrito Federal". (30)

Un problema complementario, sólo resuelto de hacerlo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje se deriva de que alguna de las partes ofrezca la prueba testimonial o, inclusive, confesional, de un alto funcionario de una institución pública descentralizada. La ley no prevé el caso y la solución, casi salomónica, ha sido la de equipararlos a los altos funcionarios públicos, lo que no son evidentemente.

La comparecencia de los terceros o la exhibición de documentos en su poder puede forzarse con las medidas de apremio previstas en el artículo 731 que implican verdaderas sujeciones, sin perjuicio de las sanciones penales aplicables a los testigos que llegaren a declarar con falsedad y que antes hicimos referencia.

ARTICULO 731.- El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

(30) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 285.

La naturaleza imperativa de esa posibilidad de actuación de las juntas aparece, inclusive, reforzada, por lo previsto en el artículo 732 cuyo texto es impresionante:

ARTICULO 732.- Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta ley.

Estas medidas podrán ser impugnadas mediante el recurso de reclamación establecido en los artículos 853 y 854 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

ARTICULO 853.- Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los Auxiliares de estas.

ARTICULO 854.- En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes :

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

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

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

3.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A continuación estudiaremos el organismo jurisdiccional en donde se derimen las controversias laborales en la actualidad y que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, un órgano legal diferente a los demás órganos jurisdiccionales existentes en nuestro derecho y que por ello es motivo de una análisis especial por sus particularidades con la que cuenta.

Ya sean de Conciliación o Conciliación y Arbitraje, las Juntas no constituyen por su naturaleza y sus funciones el prototipo de las autoridades laborales que estamos tratando. Si las abordamos dentro de esta tratado, el hecho requiere de una aclaración; esto es, que son autoridades laborales, más no autoridades administrativas laborales, por el contrario, se tratan de autoridades jurisdiccionales. Pero tratando de complementar el estudio de las autoridades señaladas por el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, describiremos la naturaleza y funciones de estas Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje. (31)

(31) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 224.

ARTICULO 523.- La aplicación de las normas de trabajo competente, en sus respectivas jurisdicciones:

- I...
- II...
- III...
- IV...
- V...
- VI...
- VIII...
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;**
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;**
- XI.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje...**

Por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983, se reforma el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, a que se refiere la fracción V del artículo 523, "estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las Unidades Administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes". En consecuencia, queda suprimida como organismo desconcertado. (32)

En la Exposición de motivos de la ley de 1970, donde aparece sin lugar a dudas el criterio personal de Mario de la Cueva, se dice que "el derecho mexicano del trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con hondo sentido democrático" (33)

Ello se expresa en la integración de las juntas con representantes en los puntos de vista e intereses de los dos factores de la producción: trabajo y capital y del interés general de la Nación. En el texto original del artículo 123 constitucional no era así. El proemio facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo "fundadas en las necesidades de cada región", lo que determinó como vimos antes, el establecimiento de sistemas diversos de impartición de la justicia laboral.

Es a partir de 1927, cuando Plutarco Elías Calles promulga el 17 de septiembre el decreto correspondiente que crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con el objeto de conocer de los asuntos de interés federal. Es importante señalar que dicho decreto se expidió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del artículo 89 constitucional, chocaba de frente con el mandato restrictivo del proemio del artículo 123 que sólo permitía dictar leyes en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados. La circunstancia de que se denominara "decreto" a la disposición respectiva no modificaba su naturaleza material de ley. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nació pues, con pecado concebida, dada su evidente inconstitucionalidad. No debe extrañar, entonces que tenga una vida muy pecadora. (34)

(32) Ciment Beltrán, Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. Ed. Esfinge, 11a. ed. México, 1996, pág. 374.

(33) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 171.

(34) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 171.

Para tratar de la naturaleza de estos tribunales, previamente es necesario señalar que encuentran su fundamentación en la fracción XX, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno".

Pero esta misma redacción y, como dice Mario de la Cueva (35) (el hecho de que nacieran en una época poco propicia para la determinación de sus caracteres, pues los perfiles de las instituciones similares del extranjero aún no se precisan), dificultaron un poco el que se conociera rápidamente su real naturaleza.

La federalización de la materia laboral en 1929 por iniciativa de Emilio Portes Gil, para evitar la promulgación de "leyes ambiguas o contradictorias", según se expresaba en la Exposición de motivos, vino a superar el escollo de inconstitucionalidad que afectaba a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y, al mismo tiempo dejó a los gobiernos estatales la aplicación de la ley al dejar en sus manos la formación de las juntas centrales. No fue mala la solución en la medida que constituyó un freno a la excesiva centralización posible. Ha habido un intento de federalizar en totalidad la materia laboral, sustrayendo a los Estados la integración de las juntas. El Congreso de la Unión aprobó la enmienda respectiva durante el gobierno del Presidente López Portillo, pero no lo hicieron las Legislaturas de los Estados. Es posible, sin embargo, que ese proyecto vuelva a tomar fuerza. (36)

Fue a partir de esta confusión como la Suprema Corte de Justicia de la Nación afirmaba durante los primeros años de existencia de estos tribunales, que las Juntas únicamente podrían conocer de los conflictos colectivos del trabajo y que los demás conflictos individuales eran materia de otros tribunales judiciales (inclusive Bassols, hizo un brillante e histórico trabajo sobre la naturaleza de la Junta, también afirmaba dicha limitación de conocimiento para estos organismos). Más tarde, la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo que cambiar su jurisprudencia y reconocer que las Juntas tenían jurisdicción para conocer todos los conflictos de trabajo. (37)

Al tratar de desentrañar su naturaleza, tenemos que aludir a la clásica división de poderes, para observar con cual coinciden sus funciones. Si esta división de poderes se sustenta en el hecho de que existen un poder ejecutivo, uno legislativo y uno judicial, diremos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son y no pueden ser parte del poder legislativo, por que de acuerdo con la Constitución, este poder esta integrado únicamente por dos cámaras, la de Diputados y la de Senadores, lo que de ninguna forma consiente la existencia de órganos independientes. (38)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tampoco son y pueden ser del Poder Judicial, pero al estar facultadas para conocer de conflictos jurídicos, tal vez hubiesen sido encuadradas dentro de aquel. Sin embargo, en tanto parecen facultades para conocer los conflictos colectivos de naturaleza económica, evidentemente se desbordan los límites reservados al poder judicial. De ahí que no puedan estar contenidas en él. (39)

(35) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 224.

(36) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 172.

(37) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 225.

(38) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 225.

(39) Op. Cit., página 225.

Restamos pensar si ante las dos fórmulas anteriores las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lógica serían una dependencia administrativa del poder ejecutivo, pues no es así en realidad, aunque las Juntas tengan una relación de dependencia del poder ejecutivo, ya que a este le corresponde designar a el titular de las mismas. También es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen una institución especial ligada al poder ejecutivo, pero no le están sujetas jerárquicamente. Además, las Juntas ejercen funciones administrativas, legislativas y jurisdiccionales, dentro de su propio campo de acción. (40)

Ya que hablamos de las atribuciones de una Junta de Conciliación y Arbitraje diremos algo de sus funciones, que pueden ser dos diferentes:

a).- De creación del derecho.- Se trata de creación del derecho objetivo, cuando dictan una sentencia colectiva en los conflictos económicos y

b).- Aplicación del derecho cuando dictan laudos en los conflictos jurídicos individuales.

Por último al hablar de su naturaleza no podemos soslayar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad, como ya dijimos, nacieron en la Constitución de 1917 como un reclamo de la clase trabajadora para que la Justicia en los conflictos obrero-patronales fuera más realista y se materializará en sus laudos, estableciendo una justicia basada en la equidad tal y como la entendía Aristóteles: la justicia del caso concreto, la corrección de la ley en lo que carezca debido a su universalidad. Como dice de la Cueva: "los llamados jueces del derecho que nacieron con el Código de Napoleón no supieron jamás de la equidad; las Juntas de Conciliación y Arbitraje volverán al pensamiento del estagirita; la justicia obrera debe de ser para cada negocio y especialmente humana; son tribunales de equidad que buscan la justicia del caso concertó, más bien que la interpretación abstracta de la ley el resultado de esta idea se refleja en el procedimiento y en el laudo de las Juntas..." (41)

En cuanto a su integración, diremos que la Ley Federal del Trabajo establece un sistema de Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, las primeras pueden ser Juntas Federales de Conciliación o Juntas Locales de Conciliación.

Según señalamos en el capítulo anterior, la Junta Federal de Conciliación tiene por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y como Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía. Estos son, en los términos del artículo 600 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo los juicios en que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario. (42)

ARTICULO 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I...

II...

III...

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

(40) Op. Cit., página 225.

(41) De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, TOMO II, Ed. Porrúa, México, 1964, página 922.

(42) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 172.

Como lo advierte Truba Urbina y Truba Barrera en un comentario al artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo las Juntas Federales de Conciliación, tiene por objeto "favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje". (43)

La instancia conciliatoria, anotan los mismos comentaristas, es potestativa "... pero la función jurisdiccional que se le encomienda a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en el caso de la fracción II del precepto, es obligatoria, debiéndose tramitar dichos conflictos conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 782 al 788" (44)

En principio las Juntas Federales de Conciliación deben de funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que le asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su artículo 592. Sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

ARTICULO 592.- Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Quando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

Dispone el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 593.- Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Es pertinente anotar que aquí se encuentra un ejemplo entre los muy escasos de la ley, en que la sindicalización obrera otorga algún privilegio.

El artículo 594 de la Ley Federal del Trabajo dice:

ARTICULO 594.- Por cada representante propietario de los trabajadores y de los patrones se nombrará, un representante suplente.

(43) Truba Urbina y Truba Barrera, LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. REFORMA PROCESAL DE 1980, Ed. Porrúa, 53a. ed. México, 1985. página 313.

(44) Truba Urbina y Truba Barrera, Op. Cit. pág. 313.

La integración de las Juntas accidentales funcionará como lo estipula el artículo 595 de la citada Ley:

ARTICULO 595.- Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título Catorce.

Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación permanentes o accidentales, deberán cumplir, de acuerdo al artículo 596, los siguientes requisitos:

ARTICULO 596.- Para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación permanentes se requiere:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Haber terminado la educación secundaria;
- III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- V. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación accidentales, están sujetos a las mismas exigencias salvo la educación secundaria. Sólo requieren haber concluido la educación obligatoria, esto es, la primaria de acuerdo al artículo 3 Constitucional, fracción VI.

Lo que parece incongruente con esos límites tan escasos de educación es que los candidatos demuestra "conocimientos suficiente de derecho del trabajo y de la seguridad social". Pero, a veces, el legislador se da ciertos lujos... (45)

Para los representantes de los trabajadores y de los patrones se exige nacionalidad mexicana, educación obligatoria, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenados por delitos intencionales con pena corporal (artículo 598), lo que los excusa de los conocimientos laborales y de seguridad social.

Constituyen impedimentos para asumir la representación sectorial, cuando se trata de juntas permanentes, el hecho de ejercer la dirección, gerencia o administración de una empresa o la pertenencia a la directiva de un sindicato de las ramas de industria representadas en las juntas. Si se trata de juntas accidentales la limitación comprende a los mismos funcionarios empresariales y solo a los miembros de las directivas de los sindicatos afectados (artículo 599).

(45) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 174.

Es evidente el intento de evitar decisiones parciales que refleja el artículo 599, lo que viene a confirmar la tesis de que los representantes de los sectores no son, en rigor, "una especie de abogados incrustados en las juntas para hacer valer ante el representante del gobierno los puntos de vista y los argumentos que puedan favorecer los intereses de sus representados como piensa Mario de la Cueva (46)

En el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, se determinan las facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación Permanentes y Accidentales.

No establece una separación tajante entre "facultades" y "obligaciones", ni tampoco se desprende del texto del artículo 1ro. que permite considerar que se trata de derechos de ejercicio obligado, un poco en la línea de los derechos políticos.

El rigor la expresión adecuada habría sido la de "funciones" que, en los términos del Diccionario de la Real Academia, en su versión singular, es "acción y ejercicio de un empleo, facultad u oficio". (47)

Estas funciones pueden clasificarse como sigue:

De conciliación. En virtud de ellas las juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo (fracción I) y, de ser procedente, aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes.

De instrucción. Las juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término no podrá exceder de diez días. Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el término de diez días deberán, remitir el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (fracción II).

De tramitación. Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer término, las juntas de conciliación deben recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a la Junta Especial o a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su caso (fracción III) y, en segundo lugar, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras juntas federales o locales de conciliación o las federales y locales de conciliación y arbitraje (fracción V).

De denuncia social. En una curiosa versión de una función administrativa tutelar, se encarga a las juntas de conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios trabajadores (fracción VI).

De arbitraje. Las Juntas Federales de Conciliación deben de resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario (fracción IV).

Finalmente se indica que tendrán las demás facultades y obligaciones que les señalan las leyes (fracción VIII), fórmula de uso común tan frecuente como inútil.

(46) De la Cueva, Mario EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO TOMO II. Ed. Porrúa, México, página 538.

(47) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 174.

La Ley prevé el establecimiento de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuya competencia está determinada, por vía de excepción, en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y de las Junta Local de Conciliación y Arbitraje que se constituyan en el Distrito Federal y en las diversas entidades federativas, de acuerdo a las decisiones del Jefe del Departamento del Distrito Federal o de los gobernadores de los estados.

La Junta Local de Conciliación están sometidas, en primer término, a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y, en segundo lugar, a sus reglamentos internos.

El último Reglamento interior de trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue aprobado por el Pleno el 30 de enero de 1980 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de abril de 1984. El Reglamento de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal fue aprobado por el Pleno el 16 de marzo de 1972 y entró en vigor el 21 de marzo del mismo año.

En los términos del artículo 2o. del Reglamento:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación, y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por la Ley Federal del Trabajo.

El funcionamiento de la junta puede ser en Pleno o en juntas especiales.

El Pleno lo integran el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los trabajadores y de los patrones. Las juntas especiales se constituyen de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal. La Ley autoriza en su artículo 606 que se establezcan juntas especiales fuera de la capital de la República:

ARTICULO 606.- La junta funcionará en Pleno o en las juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refieren el artículo anterior.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La reforma al artículo 606 en su párrafo tercero, en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 1976, tuvo por objeto la creación de Juntas Especiales Foráneas de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a fin de que los trabajadores y patrones pudieran ventilar sus litigios y asuntos laborales en lugares cercanos a los centros de trabajo, evitándoles el tener que venir a la ciudad de México desde lugares distantes. Para ello, se eliminó el escollo de que pudieran conocer de los conflictos colectivos, lo que implicaría la imposibilidad material de desplazarse el Presidente titular a los Estados para integrarlas, ya que su competencia quedó limitada al conocimiento de los conflictos individuales; con la modalidad de que abarcan todas las ramas industriales y actividades de la competencia federal comprendidas en su demarcación territorial, con excepción de los conflictos colectivos, a diferencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje ubicadas en la ciudad de México, cuya competencia está distribuida por ramas industriales. Así, estas tienen una estructura vertical en sus funciones, en tanto que las Juntas Especiales foráneas tienen una estructura horizontal. (48)

Al iniciar 1997 existían 34 Juntas y en el transcurso de dicho año se crearon 10 más. (49) De conformidad con lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, los órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje son los siguientes:

- El Pleno
- Las Juntas Especiales
- El Presidente de la junta
- Los presidentes de las juntas especiales
- Los secretarios generales de la junta federal de conciliación y arbitraje
- A su vez, el reglamento de la junta incorpora los siguientes órganos:
- Secretaría general de consultoría jurídica y documentación.
- Visitadores auxiliares.
- Secretaría general de acuerdos
- Secretaría general de coordinación administrativa.
- Secretaría general de huelgas.
- Secretaría auxiliar de huelgas estalladas.
- Secretaría auxiliar de conflictos colectivos.
- Secretaría auxiliar de amparos.
- Secretaría auxiliar de distribución de diligencias.
- Centro de microfilmación.
- Auxiliares.
- Secretarios.
- Personal.

Como resultado de la reforma de 7 de noviembre de 1983 se agregaron las siguientes secretarías:

- Secretaría auxiliar de información técnica.
- Secretaría auxiliar de diligencias, dependiente del Secretario general de acuerdos.
- Secretaría auxiliar de evaluación, programación y presupuesto.
- Secretaría auxiliar de recursos humanos, materiales y servicios.
- Secretaría auxiliar de control procesal y codificación.

(48) Climent Beltrán, Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Ed. Esfinge, 11a. ed. México, 1996, pág. 403.
 (49) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 176.

Las facultades del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aparecen en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 614.- El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;

II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;

III. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;

IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII. Las demás que le confieran las leyes.

Las mismas pueden clasificarse de acuerdo a lo siguiente:

Normativas. El Pleno es el órgano legislativo (en sentido amplio) de la junta, ya que le corresponde expedir el Reglamento interior (fracción I).

Además debe de unificar el criterio de las resoluciones de las juntas especiales, cuando éstas sustenten tesis contrarias (fracción IV).

De arbitraje. Debe de conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta (fracción II).

De revisión. Le toca al Pleno conocer de la revisión de los actos del Presidente de la junta en ejecución de los laudos del Pleno (fracción III).

Administrativas. El Pleno debe cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de conciliación y queda a su cargo girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento (fracción V).

De información. Debe informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta, sugiriendo las medidas convenientes para corregirlas (fracción VI). La función unificadora de los criterios de las juntas especiales está sujeta a las siguientes reglas:

a) El Pleno se reunirá en sesión especial a la que deberán concurrir, por lo menos, las dos terceras partes del total de sus miembros.

b) Los presidentes de las juntas especiales serán citados a la sesión (no dice la ley que deban, necesariamente, asistir) y "tendrán voz informativa".

c) Las resoluciones, para ser obligatorias para todas las juntas especiales, deberán ser aprobadas, por lo menos, por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que integran el Pleno.

d) Las mismas resoluciones serán revisables en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones; del cincuenta y uno por ciento de los presidentes de las juntas especiales o del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

e) El Pleno publicará el boletín, por lo menos trimestralmente, con el criterio uniformado y los laudos del Pleno o de las juntas especiales que juzgue conveniente de acuerdo a lo que señala el artículo 615 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 615.- Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. El Pleno se reunirá en sesión especial no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto;

II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;

III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;

IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;

V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;

VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y

VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Las juntas especiales conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria (veintiún juntas) o bien, conocen de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual, sin especificación de especialidad cuando se trata de las que se establecen en los estados de la República. Es factible que en un solo estado se asienten dos o más juntas, en todo caso atendiendo a divisiones municipales de manera que no coincidan territorialmente. (50)

Tratándose de asuntos colectivos las juntas especiales se integrarán con el Presidente de la Junta Federal y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones tal y como lo señala el artículo 608 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 608.- Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las facultades de las juntas especiales están precisadas en el artículo 616 Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

De arbitraje. Deben conocer los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas (fracción I) y los asuntos de menor cuantía a que se refiere la fracción IV del artículo 600.

De investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo.

Las juntas especiales, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 503 Ley Federal del Trabajo, deben investigar quiénes son los dependientes de los trabajadores fallecidos con motivo de un riesgo de trabajo y, con audiencia de las partes, determinar quién tiene derecho a la indemnización.

De revisión. Les corresponde resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos (fracción IV).

De depósito. La ley señala (fracción V) que las juntas especiales deben recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo y una vez decretado el depósito remitir el expediente al archivo.

Aún cuando la Ley no lo dice, es claro que esta última responsabilidad se refiere en exclusiva a las juntas especiales estatales. Las que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México tienen una oficialía de partes común en los términos del artículo 86 del Reglamento.

Los requisitos que la Ley exige en el artículo 612 para poder ser nombrado son los siguientes:

ARTICULO 612.- El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

(50) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 176.

I.- Ser mexicano mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;

III.- Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;

IV.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

V.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Sin embargo la equiparación no va más allá en virtud de que su nombramiento no queda sometido a la aprobación de la Cámara de Senadores como dispone el artículo 96 constitucional respecto de los ministros de la Corte. (51)

Las funciones del Presidente se precisan en el artículo 617.

ARTICULO 617.- El Presidente de la Junta tiene facultades y obligaciones siguientes:

I. Cuidar el orden y de la disciplina del personal de la Junta;

II. Presidir el Pleno;

III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;

IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;

V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;

VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;

VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y

VIII. Las demás que le confieran las leyes.

(51) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 176.

Y pueden clasificarse como sigue:

Administrativas. Debe de cuidar del orden y de la disciplina del personal de la junta (fracción I).

De representación gubernamental. Preside el Pleno y las juntas especiales cuando éstas deban conocer de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en las juntas (artículo 608) y cuando se trate de asuntos colectivos (artículo 609-I y artículo 617, fracciones II y III).

De ejecución. Le corresponde la ejecución de los laudos dictados por el Pleno y por las juntas especiales en los asuntos mencionados en el párrafo anterior.

De revisión. Al Presidente le toca revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos, a petición de parte (fracción V).

De tramitación. Debe cumplimentar los exhortos o turnarlos a los presidentes de las juntas especiales (fracción VI).

De información. En los juicios de amparo promovido en contra de actos de la junta el Presidente debe rendir los informes previo y justificado requeridos en la Ley de amparo, tratándose de actos del Pleno o de las juntas especiales que presida.

No señala la ley ni tampoco el Reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quién nombra a los presidentes especiales. Al establecer las facultades del Titular de la Junta, como vimos en el inciso anterior, lo autoriza para cuidar del orden y de la disciplina, pero nada más. No es más generoso el Reglamento que en materia de nombramiento sólo le permite expedirlos provisionalmente, tratándose del secretario general de acuerdos y demás personal jurídico y administrativo, en los casos de ausencia "entre tanto se hacen nuevos nombramientos" (artículo 17-IV). En cambio indica que el presidente debe "informar periódicamente de los resultados alcanzados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 17-IX), lo que afirma la dependencia administrativa de la Junta respecto de la Secretaría.

Es claro, entonces, que la designación de los presidentes de las juntas especiales se hará por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Sus facultades de acuerdo con el artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo son las siguientes:

ARTICULO 618.- Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- III. Conocer y resolver las providencias cautelares;
- IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares a solicitud de cualquiera de las partes;

V. Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;

VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;

VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VIII. Las demás que les confieren las leyes.

Y se clasifican de la siguiente manera:

Administrativas. Deben cuidar el orden y la disciplina del personal de la junta especial (fracción I).

De ejecución. Les corresponde disponer la ejecución de los laudos dictados por la junta especial y conocer y resolver las providencias precautorias (fracciones II y III).

De revisión. De los actos de ejecución de laudos y providencias cautelares que realicen los actuarios, en todo caso a solicitud de parte.

De tramitación. Cumplimentan los laudos que les transmite el presidente de la junta.

De información. En materia de amparos interpuestos en contra de los laudos y resoluciones dictadas por la junta especial, deben rendir los informes a la autoridad judicial federal (fracción VI). Respecto del funcionamiento de la junta especial, deben comunicar al Presidente de la Junta las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convengan dictar (fracción VII).

La ley hace referencia, el plural, a los secretarios generales (artículo 619). El Reglamento de la Junta Federal menciona las diversas secretarías generales que se listaron antes. Las facultades genéricas que les corresponden son, de acuerdo al artículo 619:

ARTICULO 619.- Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y las obligaciones siguientes:

- I. Actuar como Secretario del Pleno;
- II. Cuidar de los archivos de la Junta; y
- III. Las demás que les confiera esta ley.

Si bien en el artículo 621 se dice que "Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas", lo que parece significar que se refiere exclusivamente a los estados, en realidad también se incluye en el mismo, concepto, sin rigor constitucional, al Distrito Federal. Allí mismo se indica que deberán conocer de los conflictos de trabajo "que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje". (52)

(52) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, 7a. ed. México, 1998, pág. 176.

ARTICULO 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Si las cargas de trabajo lo requieren se pueden establecer nuevas juntas de conciliación y arbitraje tal y como lo establece el artículo 622 de la Ley Federal del Trabajo:

ARTICULO 622.- El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial

A las juntas locales de conciliación y arbitraje se les aplican las mismas disposiciones previstas para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con las siguientes salvedades:

ARTICULO 623.- La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

ARTICULO 624.- El Presidente de la Junta del Distrito Federal percibirá los mismos emolumentos que correspondan al presidente del Tribunal Superior de Justicia.

De acuerdo con el artículo 603 de la Ley, las Juntas Locales de Conciliación se integrarán de la misma forma que las federales, con la salvedad de que la designación del titular no la efectúa el Secretario del Trabajo, sino el gobernador del Estado.

ARTICULO 603.- Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados.

En lo que concierne a la integración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, existe una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que en su conformación observan los mismos principios de representación tripartita del gobierno, trabajadores y patrones, aunque la primera de las mencionadas funciona en pleno y en Juntas especiales, y las segundas, de acuerdo con las necesidades estatales, también tienen Juntas Especiales. (53)

(53) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 226.

4.- EL PROCEDIMIENTO LABORAL (SU TRAMITACION).

Los elementos que podemos distinguir en todo juicio son: un derecho cuestionado o una cosa litigiosa; partes discrepantes; ley o procedimiento conforme a los cuales se instruyen los casos; autoridad judicial que juzgue y resuelve.

Indica Ovalle Faveta (54) que en los ordenamientos procesales españoles y latinoamericanos la palabra juicio se emplea con dos significados: como sinónimo de proceso y, más específicamente, como sinónimo del procedimiento a través del cual se desenvuelve todo un proceso; pero que asimismo se le emplea como un sinónimo de sentencia, o sea la etapa resolutoria del proceso.

En nuestro país en reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo se incluyó un título, el XIV, bajo el rubro de "Derecho procesal del trabajo", en cuyos capítulos del dieciséis al veinte se fijaron las normas para seis diferentes tipos de procedimiento: (55)

- 1.- El procedimiento de conciliación; del artículo 865 al 869.
- 2.- El procedimiento ordinario; del artículo 870 al 891.
- 3.- Los procedimientos especiales; del artículo 892 al 899.
- 4.- Los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica; del artículo 900 al artículo 919.
- 5.- El procedimiento de huelga; del artículo 920 al artículo 938.

Un título más, el XV, se destinó a reglamentar:

- 1.- Los procedimientos de ejecución (artículos 939 al 975).
- 2.- El procedimientos de las tercerías y preferencias de crédito (artículos 976 al 981) y;
- 3.- Los procedimientos llamados paraprocesales, referidos a todos aquellos asuntos que por mandato legal, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieren de la intervención de la Junta, sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno (artículos 982 al 991).

La Ley de 1931 sólo se refirió en forma genérica al procedimiento ante las juntas y en el título noveno incluyó el de conciliación, arbitraje, las providencias precautorias, las tercerías, los conflictos de orden económico y la ejecución de los laudos (artículos 440 al 648 Ley Federal del Trabajo de 1931). Con lo anterior pretendemos aclarar que, proceso y juicio, se refieren ambos a la discusión y resolución de un conflicto jurídico ya que a los actos que constituyen el desarrollo jurisdiccional se les denomina juicio o actos procesales.

La función substitutiva de uno a otro no la encontraremos en el juicio lógico que formula el órgano jurisdiccional para determinar cual es el interés jurídico que debe de realizarse, sino en la apropiación y satisfacción del interés no satisfecho.

(54) UNAM, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Ed. Porrúa, Mexico. 1992, página 1859.
 (55) Op. Cit. página 1859.

Para algunos tratadistas debe de substituirse la palabra juicio por el concepto proceso, en razón de que la primera no significa el desarrollo de una función al no comprender en la actualidad la serie de actos coordinados para alcanzar una finalidad, que es lo que otorga naturaleza propia al proceso jurisdiccional. (56)

De acuerdo con estas ideas, procede distinguir los periodos en que se han dividido el juicio laboral en nuestra legislación: el propiamente conciliatorio; el de arbitraje; el de alegatos; el de discusión y resolución y el de ejecución. Examinémoslos.

Periodo conciliatorio. Se presenta a través de dos instancias distintas: ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Respecto de las primeras los representantes deberán procurar un arreglo extrajudicial de los conflictos; pero de no ser esto posible abrirán el juicio a prueba y recibirán las que trabajadores y patrones juzguen conveniente rendir ante ellos. Podrán actuar como tribunal de instancia únicamente cuando los conflictos tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; en los demás casos integrarán un expediente y lo remitirán a la junta de conciliación y arbitraje competente, para que ésta continúe el procedimiento (artículos 600 a 603, Ley Federal del Trabajo). (57)

Si la demanda es presentada directamente ante la junta de conciliación y arbitraje ésta abrirá un periodo conciliatorio, asistiendo las partes a la audiencia respectiva personalmente, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de celebrar pláticas directas y exhortarlas a llegar a un arreglo en sus diferencias. De llegar dichas partes a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y se formulará un convenio que producirá todos los efectos legales inherentes a un laudo pasado en autoridad de cosa juzgada.

Periodo de arbitraje. Si las partes en juicio laboral no llegaren a un arreglo conciliatorio, se pasará aquel a un segundo periodo, el cual se divide en las siguientes etapas:

a).- De revisión de los presupuestos procesales; es decir, la junta esta obligada a examinar previamente las cuestiones de competencia y personalidad de las partes en el proceso laboral; a tomar en consideración la posible afectación de derechos que correspondan a terceras personas ajenas al juicio; a instruir los incidentes de impedimentos o excusa cuando los representantes o auxiliares se encuentren impedidos para conocer de los juicios en que vayan a intervenir; a resolver las solicitudes de acumulación de juicios laborales cuando ello proceda; y de acuerdo con la reforma recientemente introducida, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de notar alguna irregularidad en el escrito de demanda o aparecer del mismo de que se están ejercitando acciones contradictorias, al admitir dicha reclamación señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido la parte y la prevendrá para que los subsane de un término de tres días. En términos jurídicos esto equivale a una suplencia de la queja por parte de la autoridad jurisdiccional (artículos 689, 690, 698, 707, 766 al 769 y 873, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo). (58)

b).- De fijación de la litis, conforme a estas normas la parte actora podrá reproducir su demanda o modificarla en la audiencia de demanda y excepciones respectiva; la parte demandada contestara oralmente o por escrito y podrá proponer cualquier reconvencción, en cuyo caso la audiencia se suspenderá por un periodo de cinco días para que la actora pueda contestar la reconvencción. (59)

(56) UNAM, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Ed. Porrúa, México. 1992, página 1860.

(57) Op. Cit. página 1860.

(58) Op. Cit. página 1860.

(59) Op. Cit. página 1860.

De no concurrir las partes a la audiencia, está tendrá lugar en cualquier forma y se tendrá por reproducido el escrito original de reclamación y por contestado en sentido afirmativo salvo prueba en contrario bien para demostrar que el actor no fue trabajador del demandado, para negar el despido o para acreditar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Lo anterior con la finalidad de que no se interrumpa el juicio y se acelere el trámite de las etapas posteriores (artículos 877 a 879, Ley Federal del Trabajo).

c).- Ofrecimiento y admisión de pruebas.- En esta etapa la parte actora ofrecerá pruebas relacionadas con los hechos controvertidos; el demandado podrá objetar tales pruebas y ofrecerá las suyas las que a su vez podrán ser objetadas por la actora. Concluido el ofrecimiento de pruebas, sólo podrán ofrecerse durante el procedimiento aquellas otras que puedan relacionarse con las ofrecidas con la contraparte o con hechos supervenientes, en cuyo caso podrá suspenderse el procedimiento hasta integrarlo con dichas nuevas probanzas, a fin de que la Junta resuelva sobre su admisión y proceda a su desahogo (artículos 879 al 881 de la Ley Federal del Trabajo). (60)

d).- Desahogo de Pruebas.- Ofrecidas las pruebas si las partes están conformes en que la controversia pueda quedar reducida a cuestiones de derecho ahí se cerrera la instrucción del juicio. Pero de resultar necesario recabar informes, copias o la presencia de personas ajenas al juicio, o bien la recepción y despacho de probanzas exige diversas actuaciones, (varias audiencias, exhortos, despachos, inspecciones, etc.), esta etapa se prolongara por el tiempo necesario hasta agotar las instancias que el juicio requiera (artículos 882 a 884 Ley Federal del Trabajo). (61)

Periodo de alegatos. Al concluir el desahogo de las pruebas se concederá término a las partes para producir sus alegatos respectivos, cerrándose con el auto correspondiente la instrucción del juicio laboral; pasando el expediente al auxiliar de la Junta para que formule un proyecto de resolución que contendrá: un extracto de la demanda y la contestación, de la replica y contrareplica que pudiera haberse producido al modificarse la reclamación inicial, y de la reconvencción y contestación de la misma, de haber existido esta actuación por parte del demandado. Fija la litis y hecha una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, se hará una apreciación en conciencia de las mismas, señalándose los hechos que deban considerarse probados, proponiendo el auxiliar los puntos resolutivos del juicio. El proyecto se turnara a los representantes, quienes podrán solicitar pruebas para mejor proveer o insistirán en la práctica de diligencias que por algunas circunstancias no se hubieren podido llevar a cabo. (62)

El desahogo de estas pruebas o diligencias permitirán nuevas alegaciones y obligara a la modificación del proyecto original. (artículos 885 al 886, de la Ley Federal del Trabajo).

Periodo de discusión y resolución. Aceptando el proyecto de resolución por los representantes obrero y patronales, el presidente de la Junta citará a una audiencia de discusión y votación del mismo, que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes de haber concluido todas las diligencias a la que se ha aludido.

En la referida audiencia, el secretario de la Junta dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos e indicara las observaciones que hubieren formulado las partes. Terminado la discusión se procederá a votarlo, declarándose el resultado (artículos 885 al 889 Ley Federal del Trabajo).

(60) UNAM, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Ed. Porrúa, México. 1992, página 1861.

(61) Op. Cit. página 1861.

(62) Op. Cit. página 1861.

Periodo de ejecución. El laudo o resolución pronunciada podrá ser ejecutada una vez que haya sido notificado a las partes. Si alguna de ellas lo impugna y solicita amparo de la justicia federal, dicha ejecución será suspendida previo aseguramiento de los intereses patrimoniales del trabajador y el otorgamiento de fianza por parte del demandado, si es este quien solicite tal protección el juicio quedará *sub jure* hasta en tanto se dicte resolución definitiva. Corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o a los de Juntas Especiales, la ejecución del laudo, para cuyo cumplimiento podrán ser uso de los medios de apremio establecidos por las leyes (artículos 940 a 943 de la Ley Federal del Trabajo).

A título de colofón deberá agregarse que si un patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminada la relación de trabajo, pero se condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, fijándose además como responsabilidad del conflicto el importe de las prestaciones legales a que tenga derecho el trabajador y los salarios caídos que se causen hasta el momento de pagar la indemnización a la cual se le condene (artículos 50, 162 y 947 de la Ley Federal del Trabajo; fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos). (63)

4.1. PRESENTACION DE LA 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 la sustentación del proceso, además de que propicia múltiples y variadas consecuencias.

En una de las múltiples acepciones de la voz "demanda" que se incluyen en el Diccionario de la Real Academia se dice que es la petición que un litigante sustenta en el juicio. Admira la sencillez del concepto y al mismo tiempo su falsedad porque no toda petición de un litigante es demanda, al menos en el sentido estrictamente procesal. Sólo tiene ese carácter la que el actor presenta en el inicio del proceso, ejerciendo el derecho de acción. (64)

Como una prueba de ese interés que el tema reviste para la doctrina citaremos algunas definiciones con objeto de que ayuden a precisar sus elementos y efectos.

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que este emita un fallo contra el demandado nos dice Kisch, este mismo acontecimiento es descrito por Gioventa en los siguientes términos:

"La demanda judicial es el acto mediante el cual una parte comparece afirmando que una voluntad concreta de la Ley le garantice un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invoca a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional". Ahora bien, si se requiriese de una exposición más concreta reduciríamos la anterior idea a los siguientes términos: (65)

La demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho. (66)

(63) UNAM, DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO Ed. Porrúa, México, 1992, página 1661.

(64) Nestor de Buen L. DERECHO PROECESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1993, página 323.

(65) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, Mexico, 1996, pág. 128.

(66) Op. Cit. página 128

Una vez señalado el aspecto conceptual de la demanda pasemos ahora a mencionar que, desde tiempo remotos en la historia jurídica se distinguen con claridad seis partes fundamentales en la integración de la demanda. Estas son dos puntos:

- I.- El nombre y domicilio del actor.
- II.- El nombre y domicilio del demandado.
- III.- La cosa demandada, designándola con toda exactitud,
- IV.- Los hechos en los que se hundan explicándolos claramente.
- V.- El derecho y;
- VI.- La petición en términos claros y concretos.

En el primer punto, relativo al nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con precisión quien será la persona quien asuma el papel de actor a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio.

Si el actor no concurre por sí mismo, sino por representante, deberá de acompañar el poder que acredite tal representación. La profesión, estado civil y nacionalidad serán requisitos evidentemente útiles tanto para determinar la competencia del juez como recibir y aclarar con precisión la posición de las partes.

El actor tiene, además, la obligación de señalar domicilio que será la sede para la comunicación que con el 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 los representa en juicio, por que 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 este se haya perfectamente individualizado, se podrá saber contra quien se ha dirigido la acción. Así mismo, podrá ordenarse su emplazamiento y posteriores notificaciones y, en su momento, condenársele o absolversele en el laudo.

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

También, la designación de un domicilio para el demandado resulta indispensable, a fin de determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado. En este aspecto, debemos tener presente que el artículo 740 de la Ley Federal de Trabajo impone cierta liberalidad en la forma en función del tutelaje del trabajador, cuando establece:

ARTICULO 740.- Cuando en la demanda no se ha expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajo el trabajador, la notificación personal de la misma, se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente la del centro de trabajo donde presta o prestó servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

La demanda debe de contener una relación breve pero clara de que es lo que se 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 cuando, donde y como ocurrió el hecho que generó la demanda. (67)

La claridad en esta parte de la demanda es esencial, por que muchas veces ahí se determina la competencia; y porque así, el demandado y el tribunal conocerán el objeto y las pretensiones del actor y sólo así podrá dictarse un laudo congruente con tales pretensiones.

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

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. Igualmente, han de considerarse lo que determine la vía que debe seguirse durante el proceso. aunque en materia laboral debemos entender siempre muy presente que la falta de formalidad en los escritos, es aceptada por nuestra legislación cuando el artículo 687 establece que: (68)

ARTICULO 687.- No se exigirá de forma determinada las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deben de presentar sus peticiones.

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

La Ley Federal del Trabajo es parca en cuanto a determinar los requisitos de la demanda. En realidad se desprenden, de manera general, del articulado procesal, tal como lo hizo notar Trueba Urbina (69) respecto del texto procesal original en la Ley de 1970. Pero, además, la Ley hace referencia a "las demandadas" en cuanto al establecer las condiciones particulares de cada una de ellas en los procedimientos ordinarios, (artículo 872), especial, (artículo 893) y económico de naturaleza colectiva (artículo 903). No obstante es posible destacar algunas reglas generales que pueden servir de base para una concepción generica de los requisitos de la demanda

En términos generales podían destacarse las siguientes condiciones de las demandas laborales:

a).- Determinación de la Junta competente (artículo 700);

b).- Determinación del domicilio del actor (artículo 779);

c).- Determinación del nombre y domicilio del demandado (artículo 70, fracción II-C y 739);

d).- Si se trata de una demanda de trabajador, nombre del patrón o de la denominación o razón social donde labora o laboró, y en caso de ignorarlos, la precisión "cuando menos" del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad del patrón (artículo 712)

(67) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Trillas, México, 1996. pág. 128.

(68) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Trillas, México, 1996. pág. 129.

(69) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 326.

e).- Designación de un representante común -lo que eventualmente se puede hacer en la demanda o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas- siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción (artículo 697):

f).- Determinación de las prestaciones que deriven de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos, lo que se pone en rigor, un capítulo de hechos y un capítulo de peticiones (artículo 685). Es evidente que en esa disposición el legislador equivocó el nombre procesal confundiendo la acción con la pretensión.

g).- Sólo tratándose de los conflictos colectivos de naturaleza económica la Ley Federal del Trabajo exige que en la demanda se incluya el "nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad" y que, además, se haga la exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y se precisen las pretensiones del promovente "expresando claramente lo que se pide" (artículo 903).

En términos generales la Ley intenta ser generosa con los requisitos de forma al disponer, en el artículo 877 que "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exija forma determinada, pero las partes deberán de precisar los puntos peritóreos. Si bien la ley Federal del Trabajo no menciona, como requisito general, que deba de precisarse el nombre del actor, salvo en los casos en los conflictos colectivos de naturaleza económica, no cabe duda que la identificación del actor es indispensable ya que, de otra manera sería evidente la obscuridad de la demanda que autorizaría a la Junta para exigir, al admitirla, que el actor aclarara las cosas (artículo 873) podría ocurrir, sin embargo, que la demanda fuere firmada por un apoderado que por descuido olvidare invocar el nombre del actor, pero en esa hipótesis habría de entenderse integrada la demanda con el mandato otorgado por el actor que necesariamente implicaría la precisión del nombre del mandante y su firma, junto a la de los testigos, en la carta poder (artículo 692-I). (70)

Trueba Urbina con referencia al texto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 (artículo 685 y 753) sostiene que la demanda debe de contener los fundamentos legales, criterio que observava también su predecesora la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 440: "... las partes deberán de precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos"), criterio discutible, ya que los preceptos citados se refieren solo a los "fundamentos" sin mencionar que deberán de ser "legales" en la reforma de 1980 se omitió sin embargo, la invocación de los "fundamentos". (71)

Porras López (72) más con espíritu pático que con apego a alguna disposición legal, sostiene que la demanda debe de cumplir ciertos requisitos de forma: "separar los hechos de los derechos, y precisar los puntos petitorios; dejar los márgenes de las hojas de la demanda respectiva, a fin de coser dichas hojas y formar el expediente. Generalmente se usan renglones a doble espacio con el fin de que haya mayor claridad y se facilite la lectura, etc., etc.

En la regulación específica de los juicios ordinario (artículo 872) y económico de naturaleza colectiva (artículo 904-V), se requiere la presentación de copias de la demanda para correr traslado a los demandados. Asimismo, en los conflictos especial (artículo 893) y colectivo de naturaleza económica (artículo 904 fracciones I y IV) se podrán acompañar las pruebas sin perjuicios del derecho a ofrecerlas en la etapa correspondiente.

(70) Nestor de Buen L. DERECHO PROECESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 326.

(71) Op. Cit. página 327.

(72) Op. Cit. página 327.

4.2. AUTO DE RADICACION Y EMPLAZAMIENTO.

Notificación 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 el proceso. Estas notificaciones, conforme a la Ley Federal del trabajo, puede 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 efectuarán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa por lo cual para ello.

ARTICULO 741.- Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Es obligación del actuario, cerciorarse que la persona que debe de ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación con la finalidad de que esta 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. Si la persona a quien se trata hacer llegar dicha notificación es una persona moral, entonces el actuario deberá de asegurarse que la persona con quien entendió la diligencia es el representante legal de la misma. (73)

Si el actuario no encontrare a la persona a quien debe notificar a su representante, le dejara citatorio con la persona que lo atendió, para que lo espere al día siguiente a una hora señalada en el mismo citatorio, ahora bien, si no obstante el citatorio, cuando asista el actuario no esta presente el interesado o su representante, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieran estos cerrados se le dejará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

Si las diversas hipótesis a que han de enfrentarse los actuarios fueran únicamente las anteriormente señaladas, la tarea sería sencilla y no requeriría mayor regulación de la ley, pero en la práctica cotidiana los actuarios se enfrentan a un sinnúmero de situaciones diferentes, que con auxilio de la ley y con un sano criterio, deben de resolver diariamente, sin embargo, la ley sigue previendo situaciones y agrega: si en la casa o lugar señalados para hacer la notificación se negara el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, esta se hará por instructivo, que se dejara fijado en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución. (74)

Ahora bien, 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 dedique el patrón. Mediante estos datos, la ley fija al actuario la obligación de cerciorarse de que el lugar designado en autos es aquel donde se presentaron los servicios; previniéndole además, con bastante acierto legislativo, que en todos esos casos asiente su razón en el expediente, exponiendo los elementos que le hayan llevado a la convicción de que el lugar notificado era el previsto en autos. (75)

(73) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 129.

(74) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 130.

(75) Op. Cit. página 130.

Complementando la regulación de las notificaciones, la ley cita una lista que contiene los casos en que la notificación deberá de hacerse personalmente en forma obligada. En esta lista se contiene, como primera notificación personal, el emplazamiento a juicio, que por su propia naturaleza es posiblemente la notificación personal más obligada, ya que esta fincara el principio de la contienda judicial, en ella se establece la primera comunicación entre el tribunal y la parte demandada, debe de existir por lo tanto, una certeza de que la demanda haya sido previamente avisada de la existencia del conflicto y ante que tribunal deberá concurrir en defensa de sus intereses.

En segundo lugar se establece el auto de radicación del juicio, que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que le remitan otras juntas. Esta notificación se convierte en trascendente porque previene a las partes de la nueva ubicación procesal de su expediente, ya que después de realizado el cambio de dicho expediente, las partes necesitan conocer en donde seguirá el procedimiento laboral en el juicio en que están involucradas.

La tercera hipótesis en que se previene la notificación personal corresponde a la resolución en que una Junta se declara incompetente; este caso posee idéntica razón a la anterior, o sea que si el tribunal en que comparecen las partes se declara incompetente y remiten las constancias judiciales a otro tribunal, resulta necesario que las partes estén informadas con certeza de esta resolución del tribunal y que tengan pleno conocimiento de la causa que hace imposible que se continúe ante el mismo procedimiento. (76)

El juicio de amparo, como es de todos sabido, dada su jerarquía y trascendencia para la salvaguarda del imperio de la Ley, se prosigue ante otros tribunales. Por tal razón, cuando el conflicto planteado ante estos tribunales a través del juicio de amparo tiende a su terminación, dictan resolución, la cual es dirigida al tribunal que conoció originalmente el conflicto, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por ello, la Ley fija a éstas la obligación de notificar personalmente el auto que recaiga al recibir una sentencia de amparo. En la fracción V del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, que fija los casos de notificación personal, se ordena hacer de esta forma la correspondiente a la resolución que ordena la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.

ARTICULO 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

I...

II...

III...

IV...

V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviere interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;

Absolver posiciones es un momento fundamental en el proceso, ya que en él comparecen las partes contendientes y en presencia del tribunal se ven compelidas a contestar afirmativa o negativamente a los interrogatorios formulados por sus respectivas contrapartes.

(76) Op. Cit. página 130.

Muchos juicios laborales se basan en esta sola prueba. La importancia que reviste el que las partes estén notificadas efectivamente para este momento procesal, ha hecho que se exija que la notificación sea personal para llamar a una persona a absolver posiciones.(77)

La nueva técnica que se le ha estado inyectando al proceso laboral tiende a dotarlo de mayor fluidez. Para lograr este fin, observamos cómo los artículos 771 y 772 contienen las facultades del tribunal, para que los juicios no se detengan por inactividad de las partes.

Así, cuando para la continuidad del juicio se requiera promoción del trabajador y éste no lo haya efectuado en un lapso de tres meses, el presidente de la Junta deberá ordenar de que se la requiera para que la presente, apercibiéndolo que de no hacerlo, operará la caducidad. Este importante acuerdo también deberá ser notificado personalmente.

ARTICULO 771.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

ARTICULO 772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el Presidente de la Junta deberá de ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un procurador del Trabajo, la junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría leal en caso de que el trabajador se la requiera.

Por último se establece que deberán ser notificados personalmente, todos aquellos acuerdos que sin estar comprendidos en los casos anteriores, revistan importancia al juicio del presidente de la Junta.

Es importante notar que las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se hayan practicado, contados de momento a momento. El poder de representación, con la teoría del mandato, sigue siendo pieza respetada y fundamental en el derecho del trabajo, por lo que las notificaciones efectuadas al apoderado de las personas expresamente autorizadas por las partes, acreditadas ante la Junta conforme la Ley, surtirán los mismos efectos que si se hubieren hecho a ellas.

Las notificaciones por estrados, por su parte, son previstas por la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 745 y 746. Estas notificaciones son las que tradicionalmente se hacen en los estrados de las Juntas, colocando en ellos los acuerdos correspondientes, así como el número de expediente, para que sea allí donde los propios interesados se enteren de dichas resoluciones.

(77) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 131.

Evolucionando un poco tal forma de comunicación, la ley prevé que la Junta podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la síntesis de estas notificaciones. Este deberá exponerse en un lugar visible del local de la Junta, y será coleccionado para guardar memoria de la publicación de las resoluciones. La lista de notificaciones ha de observar una formalidad: todas ellas deberán ser autorizadas y selladas con fecha por el secretario de la Junta. (78)

ARTICULO 745.- El pleno de las Juntas, Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.

ARTICULO 746.- Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.

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

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

Consideramos importante citar que este tipo de notificaciones por estrados, a diferencia de las personales, surten sus efectos al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta. Los principios generales de todas las notificaciones son:

Primero: las notificaciones deberán hacerse siempre en horas hábiles con una anticipación mínima de veinticuatro horas antes del día y hora en que deba efectuarse la diligencia para la cual citan, salvo que hubiera alguna disposición en contrario por la Ley.

Segundo: las notificaciones, citaciones o emplazamientos, deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, excepto cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.

Tercero: en el aspecto formalístico, se deberá observar que toda cédula de notificación contenga al menos el lugar, día y hora en que se practique la notificación; el número de expediente, el nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

No quisiéramos pasar por alto la prevención que la ley hace de que serán nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con lo dispuesto en este capítulo. Además, es necesario señalar que la Suprema Corte de Justicia ha establecido su criterio al respecto, a través de la jurisprudencia.

Esta indica que, cuando el notificado de manera extemporánea, se haga de todas formas sabedor del proveído y asista a la diligencia, este solo hecho convalidará dicha notificación. (79)

4.3. ETAPA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Por conciliación, entenderemos el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Ya dentro del plano jurídico procesal, debemos aceptar que debe resultar una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso. (80)

Dentro de la doctrina del derecho, la conciliación es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de conflictos laborales pueda obtenerse si se practican no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución.

La conciliación así entendida, se convierte en una de las características fundamentales en el derecho procesal del trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutoria, bajo la vigilancia del propio tribunal.

Consideramos necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones; si se llega aun acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes. (81)

Para lograr esta concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión, a fin de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible; esto es, que no lesione en demasía los intereses de alguna de las partes, tomando como referencia los alcances que, de seguir el conflicto, tuviese, con base en las normas sustantivas en que fundamenten la acción.

Estamos en completo acuerdo con lo expresado por el tratadista Johannes Sahregle (81) en el estudio presentado ante el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo (celebrado en 1981, en la Ciudad de México), donde manifiesta:

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

A este respecto, la OIT ha afirmado lo siguiente: “Los abogados algunas veces encuentran dificultades para ajustarse a las exigencias especiales requeridas para la labor de conciliación”. Agregando además “El conciliador no debe de limitarse a ayudar a las partes a llegar aun acuerdo.

(79) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 132.

(80) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 135.

(81) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 135.

(82) Op. Cit., pág. 136.

Debería, por el contrario, procurar introducir en las negociaciones consideraciones macroeconómicas. Así mismo, deberá de actuar como asistente de las partes y como conciliador, capaz de llamar la atención de éstas sobre las consecuencias económicas y sociales de sus respectivas actitudes". (83)

Esta conciliación ha sido definida por la OIT, como una práctica consistente en solicitar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y a llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada e común acuerdo.

Establecida como institución dentro del procedimiento laboral mexicano, se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral; siendo características de esta etapa:

La comparecencia de las partes realmente afectada por los intereses en juego en el conflicto, en presencia de la autoridad componedora, llevando a cabo un dialogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas, ni de reconocer o negar hechos, y en donde, ante todo, se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce el diferendo.

Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar no culmina con un acuerdo conciliatorio, se pasará al de arbitraje, de ahí que el maestro Krotoschin (84) asegure que la diferencia entre la conciliación y el arbitraje consiste en que la primera es un método por el que se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones intragrupalas. En cambio, el arbitraje suple el entendimiento a la buena disposición del conflicto, que proviene de un tercero.

El hecho de proponer el demandado en la audiencia de conciliación, fórmulas de transacción sobre determinada o determinadas prestaciones, no quiere decir por sí mismo, que reconozca el derecho invocado por el demandante, de deber el valor de las prestaciones reclamadas.

Al establecer las reglas del juicio ordinario y específicamente las de la etapa de demanda y excepciones, la fracción II del artículo del artículo 878 dispone que "el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios..."

Estas alternativas: ratificación o modificación, particularmente la segunda, constituyern un tema discutible.

En la realidad la ratificación es, simplemente, la reproducción de lo dicho, en el escrito inicial. Ello puede ser expreso, cuando el actor concurre personalmente o esta adecuadamente representado. Puede ser también un efecto de la Ley. En el artículo 879 se indica que, "si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial". El problema habrá de surgir si estando presente el actor o su representante, advierten que la Junta hizo una ampliación en los términos del artículo 685. Si el actor está de acuerdo su ratificación no será de acto propio sino ajeno. Pero puede ocurrir y de hecho no estan infrecuente, que la Junta se haya equivocado en la interpretación de los hechos y reclame lo que el actor no quiso reclamar. En cuyo caso el actor deberá de hacer la manifestación que corresponda y, en lugar de ratificar la parte incorporada por la Junta dejarla sin efecto. (85)

(83) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 136.

(84) Op. Cit., pág. 136.

(85) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 326.

El problema es de mayor amplitud cuando se trata del ejercicio de la facultad de modificar la demanda. ¿Que debemos de entender por modificar?

El Diccionario de la Real Academia plantea diversas acepciones entre las cuales parecería aplicable la que dice: "transformar o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes" lo que obliga a revisar el concepto de "accidente" en el mismo diccionario, donde se dice, entre muchas versiones que es "calidad o estado que aparece en alguna cosa, sin que sea parte de su esencia o de su naturaleza". (86)

No parecen excesivamente claras las definiciones transcritas ni ayudadoras para una solución, si es que no se quiere entrar al complicado problema filosófico que puede implicar el desentrañar los conceptos de naturaleza y esencia alrededor de una cosa tan concreta como la demanda. Y esto no es, por otra parte, el lugar adecuado para esas tareas trascendentales.

Eliminando obstáculos y un poco en la línea de interpretación que resulta de esa integración sucesiva de la demanda (escrito o comparecencia inicial, subsanación por la unta y subsanación por el actor trabajador en el término de tres días o en la etapa de demanda y excepciones), parecería que el actor podría incorporar nuevas prestaciones a las pretensiones intentadas y ejercer nuevas pretensiones derivadas de los hechos narrados antes o inclusive, optar por una pretensión para evitar contradicciones con otra, también hecha valer. Habría el riesgo de la prescripción pero ellos sería secundario.

El problema substancial se platea, sin embargo, si el actor altera el sentido de los hechos, desvirtuándolos, para introducir otros que contradigan lo originalmente narró.

Si por esencia de la demanda se entiende el hecho mismo de ejercer la acción para poner en movimiento el aparato jurisdiccional y por accidente la invocación de los hechos y el ejercicio de determinadas pretensiones, parecería que modificar implica el derecho de cambiar todo menos la acción entendida en su acepción de derecho subjetivo público. Una demanda no puede carecer de pretensiones pero si de determinadas pretensiones. En el primer concepto la pretensión también sería esencial, e el segundo, meramente accidental.

Por otra parte: ¿Cuál puede ser el objetivo de permitir al trabajador actor modificar su demanda?

En realidad ese facultamiento juega con el principio de sencillez del proceso previsto en el primer párrafo del artículo 685 y en cierto modo en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo. Se trata, en alguna medida, de una especie de ámbito de libertad que hace juego con la exigencia de que las Juntas resuelvan en conciencia, sin sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas (artículo 841).

Lo que ocurre es que, llevando las cosas al extremo, una contradicción absoluta entre la demanda original y la modificada habría de implicar una especie de nulidad de todo lo actuado a partir de la primera. En cierto modo sería equivalente a un desistimiento y aún demandar de nuevo. Yo no creo que sea imposible sin perjuicio de los efectos notables que tal conducta procesal tendría para el actor entre ellos no sólo la posible prescripción de las nuevas pretensiones sino la cancelación de cualquier providencia cautelar relacionada con lo dicho antes y, lo que es más grave, la contradicción en lo dicho por el trabajador actor en las dos oportunidades lo que, por lo menos, haría difícilmente creíbles ambas versiones. (87)

(86) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 336.

(87) Op. Cit. página 337

Obviamente no se tratan aquí los problemas que derivan de la exigencia de la Ley (artículo 878 fracción III) en el sentido de que el demandado conteste de inmediato la demanda, ratificada o modificada y que, inclusive, ofrezca a continuación sus pruebas, a pesar de no haber sido emplazado con los términos necesarios de esa nueva demanda. Lo haremos después al estudiar en particular las reglas del juicio ordinario. (88)

En dos disposiciones, por cierto muy separadas una de la otra, la Ley Federal del Trabajo dispone cuales son los efectos de la presentación de las demandas. En el artículo 521 se indica que:

ARTICULO 521.- La prescripción se interrumpe:

I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la junta de conciliación o ante la de Conciliación y arbitraje, independientemente de la fecha de notificación, no es obstáculo para la interrupción que la junta sea incompetente y;

A su vez el artículo 712 menciona:

ARTICULO 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá de precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, el establecimiento, oficina o lugar de trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.

Para otros efectos, la presentación de la demanda, establece una prioridad en el tiempo en favor de la más antigua cuando se trata de problemas de acumulación (artículo 769 fracción I).

Aunque la Ley laboral no lo dice expresamente la presentación de la demanda señala el principio de la instancia, lo que obliga a la autoridad jurisdiccional como contrapartida del derecho de acción, a dictar acuerdo de admisión y si fuera preciso, a señalar los defectos de la demanda para que el actor, si es trabajador, los corrija, notificando a las partes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia (artículo 873), a cuyo efecto deberá de entregarse al demandado copia cotejada de la demanda, con los apercebimientos de ley. (89)

La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. 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 demandada. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien ha presentado la demanda, el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso. (90)

(88) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 337.

(89) Op. Cit. página 337

(90) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 138.

La Ley Federal del Trabajo se refiere, en términos generales a la contestación a la demanda precisando de mejor manera sus alcances al fijar sus reglas del procedimiento ordinario. Estas reglas reflejan una cierta terminología y unas ciertas condiciones. Son las siguientes:

a).- La contestación a la demanda puede hacerse oralmente o por escrito. En ambos casos se entiende, se producirá en la etapa de demanda y excepciones y si se hace por escrito, el demandado deberá hacer una manifestación verbal de contestarla de esa manera solicitando se agregue a los autos el escrito de que se trate.

b).- En la hipótesis de la contestación por escrito, el demandado deberá entregar copia simple de su contestación al actor. De no hacerlo, así la Junta expedirá la copia a su costa.

c).- En la contestación "opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aludidos en la demanda afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando sean propios pudiendo agregar las explicaciones convenientes" (artículo 878 fracción IV). (91)

La contestación de la demanda, facultada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídico procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

ARTICULO 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I...

II...

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

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

Si, contrariamente, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como una contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario, según lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

(91) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 343.

ARTICULO 879.- La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

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

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

El emplazamiento con traslado de la demanda es un acto fundamental para la contestación, ya que hace que el demandado conozca las pretensiones del actor y sobre las mismas elabore la contestación de la demanda. Si no contesta la demanda, se le tendrá por rebelde, ya que indudablemente goza de esa facultad de contestar o no la demanda, aunque en el segundo de los casos, le acarrearía duras consecuencias procesales. (92)

Si, como es lógico, el demandado contesta 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 fueren excepciones procesales o sustanciales, entendiendo por las primeras aquellas en las que el demandado, aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; y por excepciones sustanciales o de fondo, entendemos las que se hacen argumentando al tribunal hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado. (93)

También puede presentarse el caso de que el demandado, conteste, formulando además nuevas pretensiones en contra del actor, aprovechando, como dice el maestro Ovalle Favela, la relación procesal ya establecida. (94)

Pues bien, señaladas en renglones anteriores cuáles pueden ser las actitudes adoptadas por el demandado, en un juicio laboral, pasemos ahora, con gran interés, a señalar la forma en la que deben desenvolverse dichas actitudes, a fin de que sean integradas realmente al proceso.

Por principio, señalaremos que la demanda puede contestarse dentro de un gran espacio de tiempo, comprendido, entre el emplazamiento y la llamada fase de contestación, dentro de la primera audiencia del juicio laboral.

Esta contestación bien puede guardar la forma oral o la escrita, pero en todo caso debe ser ratificada por la propia demandada, en cualquiera de las circunstancias. Por orden de una práctica tribunalística en su esencia, toda contestación de demanda debe observar estas partes: (95)

(92) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 136.

(93) Op. Cit. página 136 y 137.

(94) Op. Cit. página 137.

(95) Op. Cit. página 137.

- a) La parte inicial del escrito de contestación debe contener la nominación 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 al 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 referirse 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 su respuesta, apoyándola en el articulado 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 ella, el demandado precisa los hechos o la opinión que él 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.

Ahora bien, si anteriormente señalamos cuáles eran las consecuencias de la no presentación de la demanda, debemos señalar ahora cuáles serán las consecuencias de la presentación de la contestación de demanda: a) en ella el demandado asume su posición en el juicio, o sea, acepta en su integridad la demanda, la acepta parcialmente o se opone en su totalidad; b) fija la integración de la litis contestable; y c) se convierte en parte del juicio.

Seguidamente, citaremos dos actuaciones importantes en relación con la contestación de la demanda. El artículo 878 de la Ley, previene que "en su contestación, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda. Afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes...".

Si al contestar la demanda, el demandado no lo hiciera en la forma en que el artículo citado prevé, nos encontraremos posiblemente ante uno de los primeros problemas procesales, porque el silencio y las evasivas tendrán como consecuencia que el tribunal considere admitidos aquellos hechos en los que no se suscite controversia.

La negación simple y pura del derecho importará, de acuerdo con la ley, la confesión de los hechos pero, a su vez, la confesión de los hechos no entraña que exista una aceptación del derecho. Por ello, procesalmente resulta indispensable que el demandado estructure una contestación clara y acuciosa a cada uno de los puntos señalados por el actor en la demanda, y no se concrete simple y sencillamente a negar, porque hecha por la Junta la apreciación ya señalada, ante las respuestas evasivas, no contará el demandado con el beneficio de poder probar en contrario posteriormente. (96)

Este acto procesal, mediante el 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 y defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llamaba la disponibilidad de la prueba. Según él, no basta que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el tribunal puedan disponer de ellas; es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y a la normación del mismo. En el texto original de la ley de 1970, ocupaba el espacio procesal correspondiente a la segunda de las tres audiencias del proceso, pero ha sufrido una fundamental transformación en cuanto a la ubicación, en el desarrollo de dicho proceso ya que, de acuerdo con las últimas reformas efectuadas a la Ley el 1ro. de mayo de 1980, esta etapa de ofrecimiento de pruebas se ha anexado a la primera audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas. (97)

En algunas de las múltiples acepciones gramaticales de la palabra "prueba", pueden ser: "acción y efecto de probar", "razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretenden mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo"; "justificación de la verdad de los hechos contraeventados en un juicio hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la Ley. (98)

Para Rafael de Pina "la palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa" (99)

Eduardo Pallares, aludiendo a la naturaleza de la prueba, afirma que, "probar 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". (100)

Eduardo J. Coutere, entiendo que con mejor fortuna, dice que "tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio". (101) con lo que alude más que a la verdad material, a esa verdad procesal menos comprometida con los hechos.

En el texto original de la ley de 1970, ocupaba el espacio procesal correspondiente a la segunda de las tres audiencias del proceso, pero ha sufrido una fundamental transformación en cuanto a la ubicación, en el desarrollo de dicho proceso ya que, de acuerdo con las últimas reformas efectuadas a la Ley el 1o. de mayo de 1980, esta etapa de ofrecimiento de pruebas se ha anexado a la primera audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas. (102)

La Ley ofrece como regulación de dicho paso procesal una redacción bastante sencilla, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las siguientes: (103)

- 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 aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado.

(97) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 141.

(98) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 397.

(99) Rafael de Pina TRATADO DE LAS PRUEBAS CIVILES Ed. Porrúa, México, 1942, página 35.

(100) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 397.

(101) Op. Cit. página 397.

(102) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 141.

(103) Op. Cit. página 142.

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer y pruebas relacionadas con hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a 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 del capítulo XII de este Título.

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

Previendo que concluyó dicho ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente cuáles son las pruebas que admite y cuáles las que deseche, por lo que si nos detenemos a analizar los textos anteriores, notaremos algunas incidencias que resultan dignas de remarcarse. En principio, quien ofrece las pruebas debe tener presente que las mismas van dirigidas al juzgador y no a la contraparte; lo aclaramos porque algunos abogados, al ofrecer sus pruebas se dirigen a la contraparte, como si trataran de convencerla de que la razón le asiste. Repetimos que 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 si faculta la ley es que las partes podrán objetar las pruebas que se 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 contraparte del oferente lo conoce, lo haga notar al tribunal, a fin de que deseche esta prueba.

Asimismo, 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 no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

En caso de que quien desea ofrecer nuevas pruebas sea el actor, en tanto éstas se relacionen con hechos que le 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 pues el término de diez días.

Las partes, en esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, deberán tener presente que en su capítulo XII, la Ley regula cuáles son los medios de pruebas más usuales y señala en forma minuciosa las características fundamentales de cada una.

Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas. Asimismo, 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 es sujeto a prueba, entonces no habrá en realidad motivo por el que las partes queden sujetas a prueba alguna. Al concluir audiencia que nos ocupa, se otorgará en forma inmediata a las partes un término para alegar y se procederá a dictar laudo.

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

En este intermedio, la autoridad recabará los informes que debe rendir alguna autoridad. Y también se prevé que cuando, a juicio de la Junta, se considere que el desahogo de las pruebas no sería factible de llevarse a cabo en una sola audiencia, pueden programarse dos, en la fecha que la Junta señale. En este aspecto, consideramos que sólo debe acordarse tal programación en casos verdaderamente excepcionales, con el fin de observar la concentración procesal, por lo que es preferible centralizar el desahogo de las pruebas en una sola audiencia. (104)

Por último, deseamos reafirmar una vez más la idea de que 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. En esta apreciación, incluimos también a las pruebas que han sido objetadas, porque seguimos considerando que más vale recibir las pruebas de las partes, aun con poco valor probatorio; y en su momento, esto es, después de la recepción y del análisis, efectuar la manifestación de que dichas pruebas han sido irrelevantes para la solución definitiva del conflicto.

Si las pruebas adolecen de algún vicio, y la contraparte del oferente lo conoce, es necesario que lo haga notar al tribunal a fin de que las deseche.

4.4. DESAHOGO DE PRUEBAS.

La audiencia de recepción de pruebas, la segunda dentro del proceso laboral, es la audiencia más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas serán decepcionadas o desahogadas, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

En esta audiencia es donde tiene lugar un mayor número de situaciones que obligan al tribunal a actuar, realizando día a día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral, deja muchos puntos sin reglamentar si se la compara con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones.

Este procedimiento tuvo por finalidad dotar al proceso de mayor fluidez, al suprimir muchas formalidades, aun cuando, tratando de ser justos al valorar lo que en la práctica sucede, diremos que son más los problemas que se crean con una escasa redacción, que los logros de fluidez en el proceso, al menos en la Ley Federal del Trabajo.

Algunos tratadistas sostienen la misma opinión, como Trueba Urbina (105), quien expresa su criterio de la siguiente manera: "nuestra Ley establece un procedimiento probatorio muy eficiente que debe perfeccionarse mediante reformas adecuadas, con sentido científico y práctico". Esta falta de precisión en la redacción de la ley, en lo que a pruebas respecta, se toma peligrosa para la debida seguridad jurídica, tan necesaria en todo proceso.

(104) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 143.

(105) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 144.

Al menos en este caso de la legislación del trabajo, al no estar federalizados los tribunales laborales, varían mucho los criterios sostenidos por las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto al trámite y resolución de los conflictos que se les plantean, puesto que no existe la tan necesaria uniformidad de criterios respecto de lo no escrito.

Hecho el anterior señalamiento, pasamos a analizar las pruebas laborales, ya en la fase de recepción o de trámite como se le llama en el derecho procesal del trabajo de algunos países de América del Sur.

La audiencia de recepción se celebrará en la fecha y hora que previamente se haya señalado, en el acuerdo que la Junta dicte, al concluirse la primera audiencia. Esta fecha deberá ser determinada dentro de los siguientes diez días, según el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

ARTICULO 883.- La junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia, se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

A continuación, detallamos los puntos fundamentales en el desahogo de cada uno de los medios probatorios.

4.4.1. CONFESIONAL.

La recepción de la prueba confesional resulta uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del juicio laboral, ya que en este acto, a través de sus afirmaciones o sus negativas a las posiciones que se les articulen, las partes manifiesta de forma determinante su posición respecto de los puntos controvertidos.

La Ley Federal del Trabajo es escueta en cuanto al concepto de "confesión". En el artículo 786 se limita a decir que:

ARTICULO 786.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Con mayor rigor Ricardo Reimundin dirá que "La confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a este", (106) definición que, invoca, toma de Chiovenda.

La recepción de la prueba se iniciará con la comparecencia de las personas ofrecidas para tal efecto y que, de acuerdo con el artículo 766 de la Ley Federal de Trabajo, deberán acreditar la personalidad con que comparecen.

Consideramos que este momento procesal resulta importante, porque la persona que se presenta a absolver posiciones en representación de una persona moral, es quien tiene que acreditar con qué carácter lo hace, ya que las afirmaciones o negaciones que manifieste obligarán a quien representa. (107)

ARTICULO 766.- En los procesos de trabajo que se encuentren ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;

II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;

III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Se procederá a continuación a articular las posiciones en donde comúnmente resulta que se presenta, por la parte oferente de la prueba, un pliego que contenga las mismas para que sean calificadas por la Junta; o bien, si no las presenta por escrito, se deben articular en ese momento, pero siempre previa calificación que de las mismas realice el tribunal, a fin de que las posiciones versen sobre hechos propios del absolvente, o de hechos que, aunque no propios, deben serle conocidos y, sobre todo, que guarden relación directa con los puntos de litis.

El absolvente está obligado a responder afirmativa o negativamente, y con posterioridad puede ampliar su respuesta si lo considera necesario. La finalidad es evitar imprecisión en las respuestas, tomando en cuenta que si la respuesta del absolvente es evasiva a lo que se le pregunta, se le tendrá por confeso de cada una de las posiciones que conteste en esta forma, a pesar de las conminaciones que le haga el tribunal para que sea categórico en sus respuestas.

Al terminar de absolver todas las posiciones que se le articulen, firmará el acta. Ahora bien, ¿qué sucede en el supuesto caso de que la persona que tenga que absolver posiciones no comparezca?

(106) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 439.

(107) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 145.

Ante tal situación, se le declarará confeso de las posiciones que se le articulen por la contraparte se ha pensado y aun se ha llegado a la práctica viciosa de creer que para declarar confesa a la parte ausente, se requiere de la existencia de un pliego que contenga las posiciones para absolver. Consideramos que esta situación no es del todo correcta, porque tal requisito aparece en la Ley únicamente en el caso a que se refiere el artículo 791; es decir, sólo cuando tenga que desahogarse por exhorto, porque la Ley, en ningún otro artículo, fija a las partes la obligación de presentar pliego de posiciones. Tomando en cuenta la oralidad que debe imperar en todo proceso laboral, creemos que el oferente puede articular posiciones verbales. (108)

ARTICULO 791.- Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencial fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado, del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante.

No podríamos concluir este breve comentario sobre la prueba confesional, sin mencionar dos circunstancias que bien pueden suceder en el desahogo de la prueba; primero, son múltiples los casos en que algunas de las personas de quienes solicitan la confesional, no radiquen en el lugar donde se tramita el juicio. Para tal ocasión, el artículo 791 de la Ley Federal de Trabajo redactado anteriormente prevé dicha situación. (109) En sentido contrario, podrá argumentarse que al no presentarse previamente un pliego con las posiciones y al no asistir la contraparte, si la Junta admite que se le articulen posiciones verbales, en este caso está recurriendo a una ficción jurídica.

Pero nos preguntamos: ¿acaso la misma confesión ficta no es una ficción jurídica? Además, resulta fuera de lógica si, por ejemplo, una parte ofrece en la audiencia la prueba confesional de su contrario y para ello aporta un pliego que contiene las posiciones que desea formular. Pero el día de la audiencia de desahogo no asiste, mostrando así falta de interés en el juicio, el resultado es que el pliego de posiciones que él presentó, no se le articularán a la contra parte. (110)

Otro caso es si el oferente de la prueba no presenta pliego de posiciones, pero el día de la audiencia de desahogo de pruebas se presenta a articular las posiciones verbalmente, y el Tribunal se lo impide en razón de que no presentó previamente el pliego petitorio en base de que su contrario no asistió, creemos que estos dos razonamientos son equivocados, y que debe proceder lo contrario o sea darse oportunidad de que articulen posiciones aún no habiendo presentado pliego y aún no estando presente la contraparte que hubiere sido correctamente notificada. (111)

Esto lo consideramos, dado el principio de oralidad caracterizado en el proceso laboral.

(108) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 146.

(109) Op. Cit. página 146.

(110) Op. Cit. página 146.

(111) Op. Cit. página 146.

4.4.2. TESTIMONIAL.

Dice Eduardo Pallares que testigo es "toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo" (112) en tanto que Castillo Larrañaga y De Pina, con mejor suerte, dirán que "llamamos testigo a la persona que comunica al juez, el conocimiento que posee acerca de determinado hecho (o hechos) cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso" (113)

Desprestigiada por los abusos que de ella se hacen, la prueba testimonial en los juicios laborales precisa aún más que ninguna otra prueba del principio de intermediación, que requiere que los integrantes de la Junta de Conciliación de Arbitraje estén frente al testigo y escuchen de viva voz su versión respecto de los acontecimientos. Por lo mismo, el organismo no debe concretarse a leer posteriormente las respuestas que el testigo dio a las preguntas que le articularon, porque de la apreciación del desarrollo de la prueba mucho se puede obtener con objeto de conocer la verdad. Así las cosas, describiremos una probanza ordinaria, suponiendo que ningún incidente surja dentro del desarrollo de la prueba testimonial.

El oferente presentará, en la fecha y hora señaladas, a sus testigos, los cuales serán desahogados en el mismo orden en que fueron ofrecidos. En presencia de los abogados de las partes contendientes y ante los miembros de la Junta, el testigo dirá sus generales y manifestará bajo protesta conducirse con verdad, acto sacramental de los pocos que aún reconoce el derecho procesal del trabajo, como una reminiscencia del derecho procesal civil. Se trata de un formulismo que consideramos oficioso y hasta cierto punto superfluo, porque el sólo acto de comparecer en juicio y declarar ante una autoridad, obliga a cualquier persona a conducirse con verdad, puesto que un caso de omisión involuntaria de esta formalidad, no inválida su dicho, ni mucho menos la exime de las responsabilidades que lleva implícitas su declaración. (114)

Haremos especial referencia a la pregunta relativa a "si tiene vínculo de parentesco o de otra clase", porque de ello bien se puede desprender una supuesta parcialidad del testigo. Es una pregunta oficiosa que el tribunal le debe articular al testigo, que muchas de las veces manifiesta tener amistad con el oferente. Aquí, creemos que no debe considerarse como indefectible el principio de que sea motivo de tacha el de la amistad que el testigo pudiese tener con el oferente. (115) El porque de esta disposición resultara objetivo cuando se comprenda que la "amistad" se concibe como "afecto personal, desinteresado y recíproco". La definición indica que se trata de una relación hasta cierto punto subjetiva y que podría guardar dentro de su existencia varios grados.

En todo caso, al existir una estrecha amistad entre el oferente y el testigo, como en algunos casos acontece, bastaría que el testigo en ese momento negara tal grado de amistad y manifestara únicamente una "superficial amistad", a fin de evadir la posible tacha. (116)

Ahora bien, visto el mismo caso desde otro ángulo, si el testigo va a declarar sobre un acontecimiento que le consta, precisamente por la amistad con la parte que lo ofreció como testigo, ya que ese vínculo de amistad le dio la oportunidad de ser testigo presencial del acontecimiento controvertido, nos preguntamos: ¿por qué no ha de declarar? ¿por qué no puede aportar veracidad al juicio? (117)

(112) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 459.

(113) Op. Cit. página 459.

(114) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pag. 147.

(115) Op. Cit. página 147.

(116) Op. Cit. página 147.

(117) Op. Cit. página 148.

Como coadyuvante de esta opinión citaremos la interesante tesis siguiente: **Testigo. Amigos o dependientes económicos.** No basta para tener por ineficaz una prueba testimonial el hecho de que los testigos ofrecidos por una de las partes mantengan, respecto a está, relaciones de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esa sola razón y sin ningún otro fundamento el juicio de tales testigos, se dará lugar a que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos, sabiendo de antemano que los idóneos que pudieren presentar no serían aceptados, que sus declaraciones serían desestimadas en el caso de que respecto a ellos, concurriesen las circunstancias indicadas. (118)

En todo caso, al existir una estrecha amistad entre el oferente y el testigo, como en algunos casos En sentido contrario, podrá argumentarse que al no presentarse previamente un pliego con las posiciones y al no asistir la contraparte, si la Junta admite que se le articulen posiciones verbales, en este caso está recurriendo a una ficción jurídica.

Todos los asuntos fueron resueltos en el año de 1988, entre los meses de junio y noviembre).

Es cierto que no se establece la sanción a que se refiere esta jurisprudencia, lo que haría pensar en una norma incompleta. Pero no hay que olvidar la condición imperativa de las normas laborales consignada en el primer párrafo del artículo 5º. (Las disposiciones de esta ley son de orden público...) lo que determina la nulidad absoluta de los actos contrarios que dispone el artículo 8º. del Código Civil en vigor en el Distrito Federal y que expresa, sin duda alguna, un principio general de derecho aplicable por mandato del artículo 17. En ese sentido, la falta de identificación anula la testimonial. (119)

Principio de la separación de los testigos. Para evitar que se comuniquen entre ellos después de haber sido interrogado alguno, los testigos deben separarse, pero no sólo entre si sino también de los representantes y de la parte por la que declaran (artículo 815-III). (120)

Este es un principio poco eficaz a partir de la precariedad de los locales que ocupan las juntas, términos generales, y lo apretado de los espacios destinados a los litigantes, apoderados, testigos, peritos, etc. De ahí que el control de la separación suela ser escaso y frecuentes los gritos y protestas de la parte afectada cuando es notorio que los testigos se están comunicando entre si o con abogados o partes.

Principio de la oralidad del interrogatorio. Nada impide que se formulen las preguntas por escrito, pero es necesario que se dicten de manera verbal salvo en el caso de desahogo por exhorto o tratándose de altos funcionarios públicos (artículo 815-III). (121)

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I.-
- II.-

III.- Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley.

{118} Poder Judicial de la Federación IUS S JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999 Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

{119} Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 464.

{120} Op. Cit. página 464.

{121} Op. Cit. página 464.

Principio de la literalidad de la transcripción. Dispone el artículo 815-VII que:

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I.-
- II.-
- III.-
- IV.-
- V.-
- VI.-

VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;.

Principio de la veracidad. Es evidente que una prueba testimonial no puede tener otro objeto que el conocer la verdad de ciertos hechos. Pero la desconfianza notoria y justificada frente a la prueba obliga a la autoridad a tomar ciertas providencias destinadas a evitar o, por lo menos, a hacer más difícil, la declaración mentirosa. Para ello se advierte al testigo, al iniciar su comparecencia, de las penas en que incurren los testigos falsos y por si fuera inclinado a mentir, se toman sus datos personales, lo que podrá facilitar posteriormente su localización y, en su caso, captura. Estos son: nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja (artículo 815-IV). (122)

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I.-
- II.-
- III.-

IV.- Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación, y lugar en el que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.

Principio del libre interrogatorio. Está previsto, como vimos antes, en el artículo 781 que dice:

ARTICULO 781.- Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Y reforzado por la fracción V del artículo 815 que dice:

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I.-
- II.-
- III.-
- IV.-

V.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.

Esta libertad de interrogatorio padece, en la práctica, de limitaciones importantes. En primer lugar porque las juntas siguen al pie de la letra las viejas fórmulas del "diga usted si sabe y le consta" que son poco propicias para averiguar la verdad. Si el testigo es un trabajador de poca cultura, esa introducción se le designará y lo más probable es que no entienda lo que se le pregunta. Cuenta Juan Sala que a principios del siglo XIX la fórmula era muy parecida; "Diga si saben, han visto o tienen noticia" (T. IV, p. 216). Han transcurrido desde entonces muchos años y muy pocos metros en el transcurrir de las reglas procesales. (123)

Principio de prelación en el interrogatorio. Como es lógico, los testigos deben ser examinados, en primer lugar, por la parte que los ofrece y, en segundo término, por la otra. Con respecto al interrogatorio a que pueda someter a un testigo la propia autoridad la ley se limita a decir: (124)

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I.-
- II.-
- III.-
- IV.-
- V.-

VI.- ... La junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

Lo que significa que puede hacerlo en cualquier momento, inclusive, durante el interrogatorio de alguna de las partes.

Principio de la justificación de las respuestas. La respuesta de un testigo no valen por sí mismas si no van acompañadas de una explicación suficiente del porqué el testigo sabe de lo que ha dicho. Es claro que, en ocasiones, esa justificación se desprende de las mismas respuestas, pero si no es así, el testigo estará obligado a expresar la razón por la que sabe lo que ha declarado, quiere decir, la razón de su dicho (artículo 815-VIII). (125)

(123) Nestor de Buen L. DERECHO PROECAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 466.

(124) Op. Cit. página 466.

(125) Op. Cit. página 466.

Principio de la formalidad. La declaración de un testigo debe de ir respaldada por su firma. La ley exige que:

ARTICULO 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

- I.-
- II.-
- III.-
- IV.-
- V.-
- VI.-
- VII.-
- VIII.-

IX.- Enterado de su declaración firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario, si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

Principio de la indivisibilidad de la prueba. Es un principio relativo que encierra, fundamentalmente, sólo una pretensión de unidad en la recepción de la prueba. Nada dice sobre el particular la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, sólo indica que "Los testigos serán examinados separada y sucesivamente, sin que puedan presenciar las declaraciones de los otros. Cuando no fuere posible terminar el examen de los testigos en un sólo día, la diligencia se suspenderá para continuarse al día siguiente hábil" (artículo 177). (126)

En realidad la indivisibilidad de la prueba se explica porque la recepción en días distintos, así sean sucesivos, da oportunidad a la parte que lo ofrece a preparar a los testigos faltantes, precisamente a la vista de lo que haya ocurrido y, de manera especial, de las preguntas de los contrarios. Sin embargo, en la práctica es frecuente que se produzca esa división. Las únicas medidas que suelen tomarse es que la audiencia se continúe al día hábil siguiente y que no se entregue copia de lo actuado a las partes sino hasta el término de la diligencia.

Ahora bien, visto el mismo caso desde otro ángulo, si el testigo va a declarar sobre un acontecimiento que le consta, precisamente por la amistad con la parte que lo ofreció como testigo, ya que ese vínculo de amistad le dio la oportunidad de ser testigo presencial del acontecimiento controvertido, nos preguntamos: ¿por qué no ha de declarar? ¿por qué no puede aportar veracidad al juicio? Como coadyuvante de esta opinión citaremos la interesante tesis siguiente: **Testigo. Amigos o dependientes económicos.** No basta para tener por ineficaz una prueba testimonial el hecho de que los testigos ofrecidos por una de las partes mantengan, respecto a está, relaciones de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esa sola razón y sin ningún otro fundamento el juicio de tales testigos, se dará lugar a que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos, sabiendo de antemano que los idóneos que pudieren presentar no serían aceptados, que sus declaraciones serían desestimadas en el caso de que respecto a ellos, concurriesen las circunstancias indicadas. (127)

(126) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 467.

(127) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 148.

Pensamos, para concluir, que gran parte de la solución a este problema debe quedar a criterio del tribunal, a fin de evitar la práctica de restar valor a un testimonio por esa causa en forma oficiosa.

El desahogo de la prueba testimonial supone el que se articulen al testigo una serie de preguntas en relación con los hechos controvertidos en el juicio. Se trata de un interrogatorio en que se goza de cierta libertad, pero sin sacrificar los principios elementales que la teoría general de la prueba impone para el desahogo de una testimonial, y a las cuales hacemos referencia en seguida: a) las preguntas deben ser articuladas de forma concisa y clara, evitando preguntas insidiosas que traten de crear confusión en los testigos; b) que las preguntas no sean sugestivas o sugerentes; esto es, que en la redacción de la pregunta no se sugiera la respuesta, como en el caso equívoco en que la misma pregunta contiene la afirmación o la negación del hecho controvertido. Creemos que ante tal situación la Junta bien puede rechazarlas. (128)

Razón de su hecho.

Por último, resta mencionar que todo testimonio en juicio debe concluir con la llamada "razón de su dicho", que no es otra cosa que la justificación del conocimiento sobre los hechos que depuso.

Esta parte del testimonio resulta de capital importancia, ya que su omisión puede traer como consecuencia la ineficiencia de su declaración, y así lo ha estimado la Suprema Corte de Justicia de la Nación: **Testigos, ineficacia de las declaraciones de los.** Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresa la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones, se desprenden las razones por las cuales hayan conocido sobre los hechos que depusieron, tal probanza resulta ineficaz.

Testigo, singular que no da la razón de su dicho.

Es cierto que existe jurisprudencia conforme a la cual un solo testigo puede formar convicción, si en él concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, pero si el testigo de que se trata no expresa la razón por la que conoció los hechos sobre los cuales depuso, es claro que no puede aquilatar si se produjo con veracidad y ante esa diferencia la Junta no debe atribuir eficacia plena a tal testimonio. (129) Concluido el interrogatorio directo, debe proceder el tribunal a conceder el uso de la palabra a la contraparte, a fin de que represente al testigo.

Inasistencia del testigo.

Bien puede suceder el caso de inasistencia de algún testigo. En tal circunstancia, debe considerarse que la prueba es carga procesal, y quien la ofrece debe presentar a sus testigos, y ante tal caso de inasistencia, debe tenerse la testimonial como desierta; pero si el testigo ausente fue de los que por algún motivo hubiere aceptado citarlo el tribunal, debe señalarse nueva fecha para su recepción, ordenado aplicarle los medios de apremio que fija la ley. Estas medidas procuran que los testigos se presenten, ya que tienen la obligación de comparecer como testigos de orden público. (130)

(128) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 148.

(129) Op. Cit. pág. 149.

(130) Op. Cit. pág. 149.

Cambio de testigo.

Dentro de la misma hipótesis señalada, de ausencia de un testigo, puede suceder que la parte que lo ofreció pida al tribunal la oportunidad de presentar en ese caso a otro testigo en sustitución del ausente. Sobre este punto, existen diversos criterios: uno basado en el hecho de que el texto de la ley se desprende que el oferente debe precisarse el nombre del testigo y que como ello tiene la finalidad de hacerlo público en el juicio, lógico es que no pueda cambiarlos por otro en el momento mismo de la audiencia. Otros, por el contrario, afirman la posibilidad de cambio. A este respecto, y como en páginas anteriores lo manifestamos, no creemos que el cambio se pueda realizar de acuerdo con el nuevo texto de la ley, aunque en el fondo sería más positivo el que tal cambio de testigo pudieran realizarse, como sucedía en vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931. (131)

Tachas.

Las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos. En el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo dice :

ARTICULO 818.- "Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la Junta.

Quando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas, en la audiencia de desahogo de pruebas, a que se refiere el artículo 884 de la Ley".

El artículo otorga derecho a las partes para que traten de desvirtuar o nulificar las declaraciones de los testigos de su contraparte; desgraciadamente, se ha abusado de este derecho, a tal grado que ya de forma casi obligada, al desahogar la prueba testimonial, la contraparte tacha al testigo, la mayoría de las veces sin fundamento para ello. Consideramos que esta práctica es contraria a la institución de la prueba del derecho procesal del trabajo, porque si la finalidad perseguida por el legislador es obtener un proceso rápido y sin muchos incidentes, no sucede así en el caso señalado, en que se obliga de manera casi natural en el proceso a indicar otra fecha después de desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, en relación con las tachas, y que en la mayoría de las ocasiones no operan, porque las objeciones que hacen a los testigos o no son probadas o resultan sin fundamento en derecho. (132)

Requiere aclarar en este lugar que en una cosa son las tachas y otra los impedimentos. Conforme a estos últimos, no se podrá prestar declaración de testigos, y el juzgador, al tener conocimiento de esos impedimentos, debe rechazarla de manera terminante y definitiva. Otra cosa diferente son las tachas, en las que el testigo sí puede manifestar testimonio en juicio, pero sujeto a la contraparte haga valer esas tachas y las compruebe en el momento procesal que corresponda, siendo nugatorio el valor de las declaraciones por él vertidas. La tramitación de las tachas debe ser en forma incidental: el día y hora señalados. La parte que tacha a los testigos podrá ofrecer pruebas, únicamente en lo que concierne a esto, brindándosele a continuación la misma oportunidad a la contraparte por si algo quiere exponer al respecto. Finalmente el tribunal resuelve sobre la procedencia o improcedencia de las tachas aducidas. (133)

(131) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 150.

(132) Op. Cit. pág. 150.

(133) Op. Cit. pág. 150.

4.4.3. PERICIAL.

En el proceso se pueden plantear situaciones que requieren, para su debida apreciación, de la opinión de expertos. es claro que los jueces y los representantes que integran las juntas deben de conocer el derecho o las particularidades de la actividad laboral en el campo de su representación. Pero hay otras cuestiones que obviamente les son ajenas y que, de todas maneras, tienen que ponderar para resolver sobre determinada cuestión. (134)

El desahogo de la prueba pericial se encuentra normado en el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

ARTICULO 825.- En el desahogo de la prueba pericial, se observarán las disposiciones siguientes:

I. Cada parte presentará personalmente su perito el día de la audiencia, salvo en el caso previsto en el artículo anterior;

II. Los peritos protestarán desempeñar su cargo con apego a la Ley e inmediatamente rendirán su informe, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra; salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes;

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

Respecto de este artículo, estimamos necesario mencionar que, en la mayoría de los casos, no es posible desahogar la prueba pericial en la misma audiencia en que hayan sido recibidas las otras pruebas ofrecidas en juicio, salvo el caso de excepción en que el objeto de la prueba pericial sean los documentos que consten dentro del mismo expediente. (135)

Generalmente, la Junta se ve obligada a fijar nueva fecha para el desahogo de la prueba pericial y, en esta ocasión, con la presencia de los peritos propuestos por las partes, los representantes de cada una de ellas y los integrantes del tribunal, se dará inicio al desahogo de la prueba, en la que los peritos formularán su dictamen, verbalmente o por escrito. A continuación, responderán a las preguntas aclaratorias que cualquiera de las partes o los integrantes de la Junta les articulen.

Además, conforme al artículo mencionado, en caso de existir discrepancia en los dictámenes de los peritos, con las facultades que le concede la ley, la Junta nombrará un tercer perito que le auxilie en la resolución del problema, llamado perito tercero en discordia; elaborando un dictamen en una nueva audiencia y con la asistencia de las partes. (136)

(134) Nestor de Buen I. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 477.

(135) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 155.

(136) Op. Cit., página 150.

Esta situación, aunque no prevista por la ley, resulta lógica, ya que la fracción V del artículo 825 tan sólo establece que en caso de discrepancia de los dictámenes.

La Junta podrá nombrar un perito tercero, de donde surge que tal nombramiento está sujeto a que exista una discrepancia previa en el dictamen de los peritos nombrados por las partes. Así, la Junta se ve obligada a nombrar el perito tercero hasta después de conocer el dictamen de los peritos de las partes, por cuya razón creemos que no sería posible realizar todo el procedimiento en una sola audiencia. (137)

Ante la posibilidad, más que frecuente, de que los peritos nombrados por las partes sean, mucho más que auxiliares de la justicia, abogados de causa ajena hecha propia, la ley prevé el nombramiento por la junta de un perito tercero. No se trata con ello, como ya vimos, de que triunfe un criterio de mayoría sino que la junta tenga, a partir del criterio de un tercero desinteresado, una perspectiva más auténtica de las cosas. Se supone que ese perito, designado por el propio Tribunal, habrá de tener suficiente independencia de criterio para actuar desapasionada y desinteresadamente, lo que no quiere decir que, en su caso, no deba devengar honorarios. (138)

Al tratar de la prueba pericial en los juicios laborales, la disposición de la Ley Federal del Trabajo resulta anacrónica, con respecto a las codificaciones laborales de otros países que desde hace algunos años simplificaron la prueba, al autorizar un sólo perito que sería, en todo caso, designado por la autoridad a quien va a auxiliar.

Ya expusimos antes que el objeto de la prueba pericial es servir a las juntas para que puedan formarse un criterio respecto de ciertos aspectos científicos, técnicos o artísticos, pero que esa prueba no vincula a los representantes para resolver de manera coincidente con el de la mayoría de los peritos. No está de más, sin embargo, que hagamos referencia a un antecedente, por criterio reiterado pero sin fuerza de jurisprudencia definida, que recoge una idea adecuada de valoración de la prueba.

A diferencia de los testigos que no deben de cobrar por su actuación, aunque no sería impropio compensarles por los perjuicios que puede depararles la pérdida de tiempo en sus ocupaciones habituales, los peritos tienen todo el derecho de percibir honorarios. Tan es así que la ley laboral señala que cuando el trabajador no este en condiciones de pagar los honorarios de un perito, la junta nombrará al que corresponda.

ARTICULO 824.- La junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- i.-
- ii.-
- iii.- **Quando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.**

Es claro que si el perito actúa, no a petición de parte sino en cumplimiento de una obligación institucional no procederá el cobro de honorarios y cualquier remuneración será impropia, fácilmente entendible como un elemento de compra de opinión no ajustado a derecho. (139)

(137) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 155.

(138) Nestor de Suen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 479.

(139) Op. Cit., página 480.

4.4.4. INSPECCION.

La recepción de la prueba de inspección judicial requiere de una diligencia, en la que participarán el presidente de la Junta, el representante del capital y el del trabajo, y que se llevará a cabo el día y hora señalados. En esta fecha, el tribunal, con el auxilio del secretario, realizará la inspección solicitada, que bien puede ser con o sin la asistencia de las partes. Con las apreciaciones captadas por los sentidos de los integrantes del tribunal, se levantará el acta respectiva. (140)

En la práctica, muchas de estas diligencias son delegadas al secretario para su desahogo; práctica del todo contraria al tan deseado principio de la intermediación procesal, si consideramos que el espíritu de la prueba es en el sentido de que el juez o juzgador cumpla esa función, de manera directa y personal, a fin de que examine y reconozca lo que es materia de la prueba y así lo exprese el documento de su actuación. (141)

Otro punto interesante en el desahogo de esta prueba, y que por cierto el legislador no previó, es si en ciertos casos complejos, que requieren del conocimiento especializado, puede el tribunal auxiliarse para la inspección judicial con algún experto que coadyuve a la interpretación de lo captado.

Creemos que el tribunal, en tales casos, puede recurrir a este sistema, aceptado por las legislaciones de otros países, siempre que el ofrecimiento de esta probanza vaya relacionado con otro de carácter técnico.

Se considera que la intervención de expertos coadyuvantes en la práctica de la inspección judicial no resultaría arbitraria si no procedente, cuando se trate de comprobar hechos que exijan conocimientos o prácticas especiales.

4.4.5. DOCUMENTALES.

La prueba documental presenta también sus incidentes dentro de la audiencia de recepción de pruebas, segunda en cuanto al orden del juicio laboral.

Resulta lógico que esta prueba se recepcione únicamente sobre documentos que previamente hayan sido presentados en el periodo llamado de ofrecimiento, o en documento que al menos se hayan ofrecido y no presentado en tal audiencia, por estar en el caso previsto en el artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo: "Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad"; ya que de otra manera, resulta violatorio del procedimiento el hecho de que en esta audiencia se presenten otros documentos, con afán de que se integren al cúmulo probatorio y no se habían ofrecido previamente en la audiencia respectiva.

Al tratar el aspecto descriptivo de la prueba documental, habíamos señalado que las mismas se clasificaban principalmente en documentos públicos y privados; pues bien, esta división cobra interés en la recepción de la prueba, ya que por lo general, tan pronto aparecen en juicio documentos privados, es materia para que el abogado de la contraparte, siguiendo una tradición jurídica, lo objete, solicitando a la Junta que se les niegue valor probatorio.

(140) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 155.

(141) Op. Cit., página 155.

También es preciso citar otra e interesante ejecutoria, más acorde con la filosofía que fundamenta todo el proceso laboral. Partiendo del principio valoratorio que aplican los tribunales laborales, resulta determinante la convicción que los documentos pueden transmitir al tribunal para que éste elabore su resolución: "Como tribunal de conciencia, y no de derecho, y en ejercicio de su soberanía, pueden apreciar las pruebas que rindan las partes sin las formalidades del procedimiento civil, según la jurisprudencia establecida por la Corte; por tanto, pueden conceder valor probatorio pleno a un documento aunque no tengan el carácter de instrumento público". (142)

Sin embargo, para tratar de evitar situaciones problemáticas a las partes oferentes, que tendrían que exponerse a la casi segura objeción a los documentos privados por parte de la contraria, se recomienda que los documentos privados se presenten, pidiendo su ratificación ante la Junta por quien originalmente los expidió.

Las pruebas documentales que no consisten en documentos originales, sino que son copias al carbón, fotostáticas, heliográficas o producto de los mas diversos sistemas de copiado, pueden presentarse con la certificación de autoridad o bien de notario público, pues, de otra manera, se corre el riesgo de que sean objetadas por la contraria, negándoles valor probatorio. Particular importancia adquiere en los juicios laborales, la presentación de documentos provenientes del Instituto Mexicano del Seguro Social, por ser la institución que cubre en gran parte el campo de la previsión social en derecho del trabajo en nuestro país. Resulta común que en los juicios laborales se ofrezcan como prueba certificaciones de la institución aseguradora, sobre todo para probar monto de los salarios, calidad del trabajador o en su caso del patrón, actividad, fecha de prestación de servicios, lapsos de incapacidad del trabajador, causa de baja, etc., y ante tan variada finalidad probatoria, resulta importante detenernos un momento a fin de hacer algunas aclaraciones.

El aviso de inscripción, el certificado de incapacidad y el aviso de baja del trabajador, son los tres documentos más solicitados, a fin de presentarse ante los tribunales laborales. Pero la efectividad de los mismos varía, dado el origen diferente de cada uno de ellos. El aviso de inscripción del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, es un documento que contiene valiosos datos referentes a la modalidad de la prestación del servicio, el cual es suscrito originalmente por el patrón o su representante, acreditado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como el trabajador, que acepta como verídicos los datos contenidos en tal aviso. Por lo expuesto, creemos que el aviso de inscripción es un documento que gran valor probatorio cuando se ofrece como prueba documental en los juicios laborales, ya que contiene la firma de aceptación de lo manifestado por parte del patrón y del trabajador registrado. (143)

El certificado de incapacidad para el trabajo es otro documento que con gran frecuencia aparece como prueba documental, en los juicios obrero-patronales. Este documento, que certifica la imposibilidad del trabajador para concurrir al desempeño de su trabajo por un tiempo determinado, es suscrito por un médico de la propia institución quien, en ejercicio profesional, elabora el certificado. Con él automáticamente y de acuerdo con la Ley del Seguro Social, ampara el trabajador contra cualquier reclamo que el patrón pudiera hacerle por su inasistencia al trabajo. Creemos que este documento, elaborado con las formalidades que prescriben el Reglamento de Expedición de Incapacidades del Instituto Mexicano del Seguro Social, debe representar también valor probatorio en las controversias ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(142) Carlos Frank citado por Trueba Urbina TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, México, 1965, página 418.

(143) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Trillas, México, 1996. pág. 152.

Por lo que respecta al tercero de los documentos, el aviso de baja, también es una forma administrativa que con mucha frecuencia se ofrece como prueba documental, ya sea por los patronos o los trabajadores, ya que en su redacción contiene la manifestación del motivo de la baja del trabajador de la empresa. Este documento no representa el mismo valor probatorio que los anteriores, ya que de acuerdo con los procedimientos administrativos de la institución aseguradora debe ser suscrito únicamente por el patrón, sin que contenga ninguna manifestación del trabajador. Por tal razón, cuando se ofrece este documento como prueba, al momento de su desahogo debe tomarse en cuenta el hecho de que únicamente está suscrito por el patrón; en otras palabras, la causa externa por el patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social es versión única de dicho patrón y no versión conjunta con el trabajador. (144)

Es pertinente observar que, cuando se ofrezca estos documentos como prueba, deberá estarse al texto del artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo, que determina:

ARTICULO 803.- Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlo directamente.

Hacemos mención de este artículo, porque en la Ley del Seguro Social se establece que no proporcionarán informes a particulares, por lo que procesalmente se hace más viable y lógico que sea la propia autoridad quien lo solicite. (145)

El desahogo de la prueba documental adquiere un valor determinante en aquellos juicios en que se controvierte la existencia de la relación de trabajo a tiempo fijo o a obra determinada. En estos casos, la prueba idónea será precisamente el contrato celebrado entre las partes, ya que el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece que "las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". De aquí se concluye que en los contratos elaborados de forma escrita deben contenerse disposiciones referentes a la duración de la relación de trabajo, puesto de no existir, se tendrán por contratación por tiempo indeterminado. (146)

ARTICULO 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

En lo que concierne a este medio probatorio, la Suprema Corte de Justicia ha establecido los siguientes principios:

Documentos reconocimiento de firma de los.

Si quien interviene en un documento reconoce como auténtica su firma, pero no el contenido, eso es bastante para establecer la autenticidad del texto del documento privado, a menos que se demuestre la alteración del mismo, pues reconocer la firma, implícitamente significa hacer lo propio con el contenido del documento. (147)

(144) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996. pág. 153.

(145) Op. Cit., página 153.

(146) Op. Cit., página 153.

(147) Op. Cit., página 153.

Documentos privados, valor probatorio de los.

Si una de las partes no objeta del documento privado presentado por la parte contraria, acepta su validez, y por lo tanto, puede considerársele con suficiente valor probatorio para acreditar el hecho correspondiente, esto es, el hecho que quiera demostrarse, aun cuando no haya sido plenamente ratificado dicho documento. (148)

Presunciones.

Ya en páginas anteriores hemos efectuado señalamientos sobre la omisión del legislador, al no indicar las presunciones dentro de los medios probatorios, lo que hace más difícil tratar de precisar algo sobre su desahogo, de por sí abstracto dentro del derecho.

Por principio, consideramos que cuando la argumentada sea una presunción legal, es conveniente precisar el artículo o disposición de la ley que motiva esa presunción; o bien, cuando ésta sea humana, la parte que le alega a su favor sólo está obligada a probar el hecho en que la funda.

No deseamos discutir si las presunciones son realmente medios probatorios o, como dice Chioyenda (149) y la escuela italiana, son derecho sustantivo y no pruebas. Para nuestro objeto de estudio, bástenos con decir que las presunciones consisten, en esencia, en un razonamiento que debe desarrollar el tribunal, ya se ante presunciones legales señaladas por la misma ley (*juris et de jure*), o bien ante presunciones humanas (*juristantum*).

ALEGATOS.

Una parte importante e indudablemente tradicional en la secuela de todo proceso, es la que recibe la denominación de alegatos. Muchos litigantes desestiman el alegato por considerar repetitivo lo que pudiese exponerse a través de dicho documento. En cambio, para otros abogados, que podríamos calificar como acuciosos, los alegatos representan un momento fundamental en el proceso. Una parte de la doctrina, representada por Alsina, (150) denomina "alegatos de bien probado" al escrito en que las partes examinan la prueba rendida en relación con los hechos afirmados en la demanda y contestación, para demostrar su exactitud o inexactitud. Se trata, agrega, "de una exposición escrita que no tiene forma determinada por la ley, pero que debe limitarse al análisis de la prueba frente a los hechos afirmados, estableciendo las conclusiones que de ella derive. El alegato sólo debe ser un examen de la prueba para orientar el juez, quien sacará de ella, personalmente, las conclusiones que considere pertinentes".

De manera sintética, por nuestra parte, definimos a los alegatos como la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente. (151)

4.5. LAUDO.

(152) La palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales.

(148) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 154.

(149) Chioyenda citado por Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 154.

(150) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, México, 1996, pág. 156.

(151) Op. Cit., página 153.

(152) Op. Cit., página 84

Resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

Por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje: Por ello cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo inter-partes en un juicio laboral, debe estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezca de eficacia jurídica.

Para el autor Ernesto Krotoschin, (153) cuando la conciliación es impuesta en la legislación (como ocurre en países como el nuestro y en varios otros), el laudo constituye un método de resolución de los conflictos obrero-patronales, ajustado a un procedimiento que encamina a trabajadores y empleadores a ser ellos mismos quienes hallen, con auxilio de un mediador, la solución a sus divergencias.

La resolución dictada por el mediador es el laudo, que para él puede ser aceptada o no por las partes, en cuanto su validez depende del análisis que haga dicho mediador, quien se encuentra facultado para resolver en conciencia y sin estricto apego al orden jurídico.

Si se pretende por la administración pública -agrega- que una resolución laboral tenga efectos obligatorios absolutos, deja de ser laudo para convertirse en sentencia y adquirir caracteres jurídicos diferentes. Con base en estas ideas dicho tratadista estima que el laudo laboral sólo es una resolución administrativa en la que las decisiones adoptadas producen efectos semejantes a los de las convenciones colectivas, con apoyo en la ley que sirva de marco a su obligatoriedad. (154)

Cabanelas (155) por su parte, nos dice que la expresión laudo laboral ha sido sistemáticamente rechazada en el foro argentino, pues a la voz laudo, en el lenguaje común se le ha asimilado al concepto "propina" aceptado por el diccionario de la Real Academia y únicamente se hace referencia a dicha voz cuando va acompañada del adjetivo *arbitral*, con aplicación limitada dentro del derecho del trabajo.

Para el legislador mexicano de 1931 el laudo representó la opinión expresada por los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje respecto del dictamen formulado en un juicio de trabajo por el auxiliar del presidente de dichas juntas. Un ejemplar de ese dictamen debía entregarse a cada representante para ser discutido en una audiencia pública, en la cual manifestaban su aceptación o rechazo del mismo, y con las opiniones suscritas por ellos y los razonamientos expuestos, se adoptaba el laudo o resolución procedente. De esta manera el dictamen se convertía en laudo y sólo de existir un voto particular en contra, el mismo se incluía como parte de la votación recogida por el propio secretario. (artículos 539 a 542 de la Ley Federal del Trabajo de 1931). (156)

(153) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS UNAM DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Porrúa, México, 1992. pág. 1929.

(154) Op. Cit., página 1929.

(155) Op. Cit., página 1929.

(156) Op. Cit., página 1929.

ARTICULO 539.- La Junta dará principio con la lectura del dictamen del auxiliar y de las opiniones suscritas por los representantes y expuestas las razones que cada uno tenga para formular su opinión, se tomará la votación correspondiente por el secretario del grupo especial que también estará presente y se entregará a este el expediente para engrosar el laudo previa la anotación del día y hora en que se entregue. En ningún caso ni por ningún motivo podrán cambiarse los votos emitidos en la audiencia. (157)

ARTICULO 540.- En el caso de que no asistan a la votación del negocio con el presidente uno o ambos representantes, pero hubieren formulado su opinión por escrito en los términos del artículo 536, dichas opiniones se tendrán por reproducidas en la expresada audiencia y setomaran en consideración como voto. (158)

ARTICULO 541.- El expediente, con los votos emitidos de acuerdo con las disposiciones anteriores, se pasará al secretario del Grupo Especial respectivo, quien deberá engrosar el laudo dentro del término de cinco días.

A este efecto, se pondrá en el expediente razón que autorizará el Presidente de la Junta, del día y hora en que se entregue. El secretario deberá engrosar el laudo ciñéndose estrictamente a lo resuelto por mayoría o por unanimidad de los votos emitidos, y se podrá agregar al expediente el voto particular que emita cualquiera de los representantes. (159)

ARTICULO 542.- En casos especiales el Presidente de la Junta podrá conceder por escrito a los representantes, auxiliares y secretarios un plazo adicional para cumplir con sus funciones respectivas que en ningún caso excederá de otro tanto del que para cada uno se fija en los artículos anteriores; y demorar su voto hasta por ocho días. (160)

El laudo debía ser firmado por todos los representantes aun cuando alguno de ellos hubiese votado en contra de la resolución respectiva. De negarse un representante a firmar de cualquier manera el laudo surtía efectos, previa certificación que hiciese el secretario respecto de tal negativa, quedando, entonces aprobado por mayoría el mencionado laudo (artículo 549 de la Ley Federal del Trabajo de 1931). Los laudos se agregó debían ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ello se encontraban las declaraciones que dichas pretensiones exigiesen, condenando o absolviendo al demandado. En sus capítulos o considerandos era obligatorio formular decisión respecto de todos los puntos litigiosos objeto del debate a fin de que ninguna de las cuestiones controvertidas quedara sin examen (artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931). (161)

(157) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 vienes 28 de agosto de 1928, México.

(158) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 vienes 28 de agosto de 1928, México.

(159) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 vienes 28 de agosto de 1928, México.

(160) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 vienes 28 de agosto de 1928, México.

(161) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS UNAM DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Pomá, México, 1992. pág. 1929.

ARTICULO.- 549.- Engrosado un laudo se recogerán por el secretario las firmas de los representantes, quienes deberán firmarlo aunque hubieren votado en contra de la resolución que dicho laudo contenga; en la inteligencia de que si alguno o algunos representantes se niegan a firmar, surtirá sus efectos como si hubiere sido firmado previa certificación por la Secretaría de ese hecho. (162)

ARTICULO 551.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio; en ellos se harán las declaraciones que dichas pretensiones exijan, condenando o absolviendo al demandado y se decidirá sobre todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto del debate. (163)

La Ley vigente modificó el procedimiento para la formulación del dictamen y la adopción de la decisión incluida en los juicios laborales, indicándose en el título. XIV, capítulo de la parte correspondiente al derecho procesal del trabajo, que las resoluciones dictadas por los tribunales del trabajo son de tres órdenes:

a) acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o decisiones sobre cualquier cuestión que corresponda al negocio que se examine;

b) autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelvan un incidente dentro o fuera del juicio, y

c) laudos, cuando decidan sobre el fondo del conflicto (artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo de 1970). (164)

La integración de los laudos al derecho del trabajo la hemos considerado en varios trabajos como la conquista más amplia y mayor penetración en el ámbito de las actuaciones procesales. lo que se ha evidenciado en diversas tesis de jurisprudencia que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido a través de los últimos años.

Los laudos que pronuncian las juntas son a verdad sabida y buena fe guardada y quienes la formulan pueden hacerlo apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, expresándose los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Serán además precisos y congruentes con la demanda, con la contestación y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en juicio artículos 840 y 842 de la Ley Federal del Trabajo).

(162) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. viernes 28 de agosto de 1928, México.

(163) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. viernes 28 de agosto de 1928, México.

(164) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS UNAM DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Porrúa, México, 1992. pág. 1929.

ARTICULO 840.- El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirvan de fundamento; y
- VII. Los puntos resolutivos.

ARTICULO 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

El artículo 837 clasifica las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en acuerdos, que constituyen simples resoluciones de trámite, autos incidentales o resoluciones interlocutorias, las que resuelven una cuestión incidental dentro o fuera de juicio, y laudos, las resoluciones que deciden sobre el fondo del conflicto. Esta característica de irrevocabilidad, por no admitir ningún recurso, señalada en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, contiene el principio de definitividad a que se refiere el artículo 158 de la Ley de Amparo.

Dicho precepto al equiparar en la procedencia del juicio de amparo a las sentencias definitivas dictadas por tribunales judiciales o administrativos y a los laudos pronunciados por tribunales del trabajo, determina la autoridad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que inicialmente le había negado la Suprema Corte de Justicia, entendiéndolo que sus funciones eran conciliatorias y sus resoluciones tenían el alcance de una opinión sujeta al consentimiento de las partes, y por tanto no se podían imponer coercitivamente, asignándoles una mediación en los conflictos colectivos, especialmente en los de naturaleza económica, sin que les correspondiera conocer de los conflictos jurídicos individuales; pero a partir de 1924 la Suprema Corte cambió el criterio al señalar que estaban facultadas constitucionalmente para conocer y resolver toda clase de conflictos de trabajo como auténticos tribunales y para ejecutar coactivamente sus resoluciones. (165)

En consecuencia, los laudos emitidos por las Juntas tienen el carácter de sentencias definitivas, conforme a la tesis 340 de la Jurisprudencia de la Suprema Corte: " Debe entenderse por tal, para los efectos del amparo directo, la que define una controversia en lo principal, estableciendo el derecho en cuanto a la acción y la excepción que hayan motivado la litis contestatio, siempre que, respecto de ella, no proceda ningún recurso ordinario por el cual pueda ser modificada o reformada".

(165) Juan B. Climent Beltrán LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Ed. Esfinge, México, 1996. pág. 501.

Ahora bien, el laudo tienen una connotación laboral correspondiente a su sentido originario, como resolución derivada de un compromiso arbitral, desprovista de las formalidades del derecho estricto; y así lo entendía el constituyente Trinidad Macías (166) cuando expresó que los trabajadores sentían desconfianza por los tribunales ordinarios, por lo que había que evitar que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje incurriesen en los formulismos legales.

Según el Diccionario Escríche, (167) laudo es una voz arcaica que significa convenio, audiencia o sentencia, y homologado es lo mismo que consentimiento. Rafael de Pina (168) en su Diccionario de Derecho expresa que el laudo, en nuestro derecho laboral, es una verdadera y propia sentencia, tanto por su contenido como por sus efectos.

Mario de la Cueva (169) estima que las Juntas de Conciliación y Arbitraje entrañan una nueva jurisdicción, "la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque, en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el derecho social, en el que están unidos los principios de justicia y de equidad... una jurisdicción social de equidad".

Una de sus características más genuinas la encuentra en el artículo 775 de la Ley de 1970, que en su opinión, rompió definitivamente los moldes rígidos del proceso civil, cuyo precepto establecía: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia". Esta disposición conserva su esencia en el correlativo artículo 841 de las reformas de 1980, si bien incluye otras significativas modalidades, a saber: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen". (También el artículo 780 de la Ley de 1970, requería en su fracción VI la fundamentación del laudo, aunque no aludía a la motivación). (170)

Así, el debatido problema sobre el alcance de la libre apreciación de la prueba por las Juntas, que la jurisprudencia había venido matizando en tesis concernientes, al establecer en primer lugar que no implicaba la facultad de dejar de examinar algunas de las pruebas ofrecidas, y además la exigencia de un análisis nacional de las mismas – el principio de la sana crítica de Coutere –, revive en el actual artículo 841, donde por un lado se reafirma el carácter de tribunales en conciencia, al excluir los formulismos en los laudos y a su vez introduce las garantías procesales de motivación y fundamentación, que suscitan la duda de tratadistas como el uruguayo Barbagelata al decir que "introduce correcciones que no es fácil determinar si son meramente de estilo y que, aparentemente restringen el alcance de apreciación en conciencia de los hechos". (171)

Creemos, no obstante, que la reforma contenida en el actual artículo 841 no contraría el carácter de tribunales en conciencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que lógicamente debe responder a una interpretación racional como toda conclusión del juzgador, pues sencillamente expresa la garantía de seguridad jurídica contenida en el artículo 16 constitucional, en cuanto a que las resoluciones de los tribunales deben estar fundadas y motivadas, sin que ello implique incurrir en formulismos procesales.

(166) Juan B. Climent Beltrán LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Ed. Esfinge, México, 1996, pág. 502.

(167) Op. Cit., página 502.

(168) Rafael de Pina citado por Juan B. Climent Beltrán LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Ed. Esfinge, México, 1996, pág. 502.

(169) Mario de la Cueva EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II, México, 1979, páginas 543.

(170) Juan B. Climent Beltrán LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Ed. Esfinge, México, 1996, pág. 502.

(171) Hector-Hugo Barbagelata MEMORIA DEL CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ciudad de México, julio de 1980, página 199.

Tal criterio podría ejemplificarse en algunas resoluciones en materia de amparo, como la el Tribunal Colegiado del Decimotercer Circuito (A.D. 192/81, Informe 1982, Tercera Parte, pág. 357), donde se establece que cuando las autoridades del trabajo estiman en conciencia que el testimonio de una sola persona es suficiente para producirles la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre el que deponen, y le conceden valor probatorio pleno en materia laboral, por excepción, el Tribunal Colegiado no puede sustituir su criterio, y del mismo modo cuando consideran que su declaración es insuficiente para integrar prueba plena, porque esa sustitución la impide el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo. (172)

Hay que hacer notar que el artículo 840 actual, al igual que su correlativo artículo 780 derogado, señala en su fracción III que el laudo comprenderá "un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos"; lo que significa que el planteamiento de la litis por las partes, que se produce en la audiencia de demanda y excepciones, tiene a su vez que sintetizarse fidedignamente en el laudo, porque desde ese señalamiento depende la observancia del principio de congruencia que establece el artículo 842, que se quebrantaría si dejasen de examinarse debidamente las pretensiones de las partes.

Cabe agregar que, aun cuando el artículo 82 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal excluye expresamente las antiguas fórmulas de las sentencias, y aunque el derecho del trabajo por su propia naturaleza debe estar alejado de los formalismos, los artículos 840 y 885 de la ley laboral precisan la estructura jurídica de los laudos, de manera que si no contienen los elementos esenciales indicados en los mismos, se puede incurrir en una violación de garantías. (173)

Cabe por ello hacer las siguientes consideraciones: el laudo laboral debe estar ajustado a derecho en cuanto no pueden ignorarse las disposiciones que regulan las relaciones de trabajo, sean colectivas o individuales, pero no son necesarias formalidades en lo tocante al desarrollo del procedimiento, pues se conceden a las juntas facultades que no se otorgan a los jueces que resuelven controversias en materia civil, penal o mercantil. Citemos algunos ejemplos de promulgación reciente: (174)

a) Las demandas presentadas por el trabajador actor en un juicio o por sus beneficiarios, pueden ser revisadas en su contenido en la junta a la cual hayan sido entregadas, y si está notare alguna irregularidad en el escrito respectivo, o se ejercitaran acciones contradictorias, señalará a aquéllos los defectos omisiones en que hayan incurrido y los prevendrá para que los subsanen (artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo);

b) Si el actor, cuando sea el trabajador, omite requisitos establecidos en la ley, o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado al formular el planteamiento de la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en la audiencia de demanda y excepciones (artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo);

c) De ofrecerse la confesión de los directores, administradores, gerentes y en general de personas que ejerzan en una empresa funciones de dirección o de administración, deberán concurrir éstos personalmente a absolver posiciones, no pudiendo hacerlo por conducto de apoderados legales, aunque estén facultados dichos apoderados para ello (artículos 787 y 788 de la Ley Federal del Trabajo);

(172) Juan B. Climent Beltrán LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA, Ed. Esfinge, México, 1996, pág. 503.

(173) Op. Cit., página 503.

(174) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS UNAM DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Porrúa, México, 1992, pág. 1930.

d) El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio determinados documentos; de no hacerlo se establece en su contra la presunción de ser ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo en prueba en contrario (artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo);

e) El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica ante cualquiera junta de conciliación y arbitraje, así como la de las solicitudes que se presente con tal objeto, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter ambos conflictos a la decisión de la junta (artículos 902 de la Ley Federal del Trabajo);

f) En los propios conflictos de naturaleza económica la junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, en el laudo que pronuncie respecto de ellos, podrá aumentar o disminuir el personal de una empresa o establecimiento, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar sus condiciones de trabajo (artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo), y

g) No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos legales, o cuando se presente por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la junta de conciliación y arbitraje competente. El presidente, antes de iniciar cualquier trámite, se cerciorará de lo anterior y notificará por escrito su resolución al promovente (artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo). En todas estas situaciones se contemplan facultades concedidas a las juntas que están vedadas a otros tribunales y que dan a los laudos laborales características distintas a una sentencia.

Un proyecto de laudo será formulado por el auxiliar de la junta, entregándose copia a cada uno de sus miembros. El laudo debe contener:

- 1).- Lugar, fecha y la junta que lo pronuncie;
- 2).- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- 3).- Un extracto de la demanda y su contestación;
- 4).- La enumeración de las pruebas y la apreciación que de ellas haga la junta;
- 5).- Extracto de los alegatos;
- 6).- Las razones legales o de equidad y la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento y
- 7).- Los puntos resolutivos. Estos requisitos de forma y de fondo permiten a la junta decidir, mediante un silogismo, la aplicación de la norma concreta, como hemos visto que lo ha estimado nuestro más alto tribunal de la República.

Aunque la Ley vigente no lo expresa, no procede recurso alguno contra los laudos. Este criterio lo sustenta la Suprema Corte de Justicia, quien ha dicho: "De acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos por las autoridades que los dicten" (175)

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, una de las normas más importantes de nuestra legislación laboral y a la que hemos hecho repetidas alusiones, determina las facultades de las juntas en la emisión de los laudos. Su texto es el siguiente:

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

Es interesante analizar, por separado, cada uno de los elementos de esta disposición.

Verdad sabida y buena fe guardada.- (176) Se trata de una fórmula antigua que expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fe, que de esta manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad. Más teórico que que efectivo, el principio tiene solera y pueden encontrarse disposiciones viejas que hacen referencia a él.

Una primera referencia laboral mexicana a la fórmula de la verdad sabida aparece en los reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y Federal de Conciliación y Arbitraje promulgados por el Presidente Plutarco Elías Calles el 8 de marzo de 1926, y el 17 de septiembre de 1927 cuyos artículos 87 y 81, respectivamente, indican que "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo creyensen debido en conciencia" que se repite, al pie de la letra, en el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Es en la reforma procesal de 1980 que se introduce el complemento de la buena fe guardada.

Apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas.- (177) Ya hemos examinado antes este problema, tanto al hacer referencia a la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación y arbitraje como al resumir las características de los distintos sistemas probatorios. Entonces dijimos que en materia laboral predomina el llamado sistema mixto, quiere decir, una solución inmediata entre la libre apreciación de las pruebas y la prueba tasada ya que, si bien es cierto que se alude a la conciencia de las juntas, sin sujeción a las reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, la realidad es que en la misma ley se establecen criterios de apreciación o bien se consagran por medio de la jurisprudencia que, en una clara demostración de desconfianza hacia la "conciencia" de las juntas, limita su libertad de apreciación condicionándola a que estimen realmente los hechos y las pruebas y no actúen de manera arbitraria.

(175) INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS UNAM DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Ed. Porrúa, México, 1992, pág. 1930.

(176) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 502.

(177) Op. Cit., página 502-503.

Expresión de los motivos y fundamentos legales.- (178) Ni la Ley Federal del Trabajo de 1931 ni la de 1970 obligaban a las juntas a resolver, en derecho, los conflictos a ellas sometidos. Ello llevó a la jurisprudencia a afirmar que no eran tribunales de derecho "y por lo mismo, no están obligadas, al pronunciar sus aludos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios". Sin embargo, en la reforma de 1980, con muy buen juicio, se impuso a las juntas la obligación de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen al dictar los aludos, lo que altera sustancialmente la apreciación de la Corte y obliga a reconocer a las juntas como verdaderos tribunales de derecho.

Observancia de la adquisición probatoria.- (179) Las juntas están obligadas a estudiar todas las pruebas y a determinar sus efectos sobre el conflicto independientemente de quien sea el oferente. Quiere decir que podrán fundar un aludo, absolutorio o condenatorio en base a las pruebas desahogadas por la parte que perdió.

En el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo se dispone que:

ARTICULO 842.- Los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Es interesante analizar, por separado, cada uno de los requisitos.

Claridad.- Parece referirse a una exigencia de estilo literario, quiere decir, a la forma en que se expresan las ideas contenidas en el laudo. En la línea de la naturaleza social de la justicia laboral, debe entenderse que la claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, los trabajadores, puedan entender las resoluciones. En ese sentido, las juntas deberán de evitar la utilización de términos técnicos, desde un punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común.

Precisión.- Dice la Real Academia que precisión es, tratándose del lenguaje y estilo "conciso y exactitud rigurosa", lo que no ayuda mucho a desentrañar esa exigencia de la ley.

Quizá, analizando un requisito en sentido inverso, podrá entenderse que se trata de no andarse por las ramas, con apreciaciones subjetivas y juicios de valor, sino atendiendo al problema en sí mismo, objetivamente, lo que obliga a las juntas a observar rigurosamente las reglas del silogismo.

Un laudo impreciso irá más allá de las constancias de autos, pasando por encima de la litis, refiriendo las pruebas sin atender a su adecuada valuación, simplemente listándolas e invocando reglas de la ley que no se apoyen en la expresión concreta de su origen y numeración. Enunciará criterios de jurisprudencia sin citar, como lo ordena el artículo 196 de la Ley de Amparo, las ejecutorias que la sustenten.

Congruencia.- Se trata, sin duda alguna, de la exigencia mayor de la ley respecto de los laudos. Sobre la necesidad de congruencia existen variados criterios jurisprudenciales y hay, además, una clara tendencia a no hacerle mucho caso, motivada en parte por la propia jurisprudencia y, a partir de 1980, por mandato de la misma ley.

(178) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 503.
(179) Op. Cit., página 502-503.

La congruencia se produce cuando en el laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas. Habrá incongruencia, en consecuencia, cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fue reclamado o se tomen en cuenta excepciones o defensas que no fueron opuestas.

5.- ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES EN LA LEY DE 1931.

La Ley de 1931 se divide en once títulos y, teóricamente, en 685 artículos. En realidad son bastantes más, en razón de haberse incorporado los artículos relativos al salario mínimo y a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (artículos 100-A al 100-U); los relativos al trabajo de las mujeres y de los menores (artículos 110-A al 100-L) y los de las tripulaciones aeronáuticas (artículos 132-BIS a 159-BIS). (180)

Los once títulos corresponden a los siguientes enunciados.

Título Primero	Disposiciones Generales.
Título Segundo	Del contrato de Trabajo.
Título Tercero	Del contrato de Aprendizaje.
Título Cuarto	De los sindicatos.
Título Quinto	De las coaliciones, huelgas y paros.
Título Sexto	De los riesgos profesionales.
Título Séptimo	De las prescripciones.
Título Octavo	De las autoridades del trabajo y su competencia.
Título Noveno	Del procedimiento ante las juntas.
Título Décimo	De las responsabilidades.
Título Undécimo	De las sanciones.

Ahora bien, a continuación estudiaremos el capítulo IV referente a los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje que rigieron a partir de 1931 y en donde se desarrollaba lo que actualmente es la etapa de Demanda y Excepciones.

ARTICULO 511.- Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deben conocer unos u otra, el Presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones; que tendrá lugar dentro de tercero día, a más tardar, apercibiendo al demandado de tenerle por incomparece con todo arreglo si no comparece. Al hacerse la notificación se entregará al demandado copia de la demanda que hubiere 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 cincuenta kilómetros o fracción. (181)

(180) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 131.

(181) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 viernes 28 de agosto de 1928, México.

Las reglas del procedimiento ante las juntas centrales y la federal de conciliación y arbitraje contemplaban, en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

La comparecencia del demandado le obliga a contestar en el mismo acto (artículos 512, 513 y 514), pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión (artículo 515).
(182)

ARTICULO 512.- El día y hora señalados al efecto, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente.

ARTICULO 513.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada y les hará saber desde luego que va a proceder a continuación al arbitraje del conflicto, previniéndoles que formulen su demanda y su contestación.

ARTICULO 514.- Si no ha comparecido el actor o resulta mal representado, después de tenerlo por inconforme con todo arreglo, la Junta dará por reproducida la demanda inicial del expediente y el demandado expondrá su contestación.

ARTICULO 515.- Si el demandado no comparece, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si en esta segunda ocasión tampoco comparece.

Si a esta audiencia no concurre el actor, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales.

ARTICULO 518.- Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente.

De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto.

Previamente a la contestación de la reconversión se intentará la avenencia de las partes, en un breve periodo de conciliación que se abrirá al efecto. (183)

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 522). En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local (v. gr., inspecciones, que no reguladas en la ley se desahogaban conforme a las previsiones de los artículos 89 y 90 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente).

En el artículo 531 se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias (artículo 532).

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto (artículo 535) mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares (artículos 538 al 540). Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrosé del laudo (artículo 541), firma por los representantes (artículo 549) y notificación a las partes.

Los laudos habrían de dictarse "a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia" (artículo 550) y de manera clara, precisa y congruente "con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio" (artículo 551).

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la "obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos..." (artículo 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (artículo 625) y de remate (artículo 627 y subsecuentes). En todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta (artículo 647).

En los artículos 601 y 602 se establecieron las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta. Una jurisprudencia conservadora (Ejecutoria Oscar Cué, 1941) extendió esa posibilidad a todo tipo de conflictos, dejando sin valor alguno el principio de estabilidad absoluta con sagrado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional. (184)

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México. Fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.

(183) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 viernes 28 de agosto de 1928, México.
 (184) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 132.

6.- ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES EN LA LEY DE 1970.

Se divide actualmente en Dieciséis Títulos, con 1010 artículos nominales y trece artículos transitorios. En realidad el número de artículos es superior deben agregarse los relativos a la capacitación y al adiestramiento (153-A a 153-X); los que regulan el trabajo de los médicos residentes (353-A a 353-I); los relativos a los trabajadores universitarios (353-J a 353-U) y otros relacionados con los riesgos profesionales y la capacitación y el adiestramiento (539-A a 539-F).

Por otra parte se encuentran derogados los artículos 168 y 169 relativos al trabajo de las mujeres y Diecisiete artículos generales de huelgas (452 al 458; 460 al 465; 467, 468, 470 y 471) que en realidad fueron, en términos generales, reubicados. Además debe de tenerse en cuenta el impacto de la reforma procesal que cambio el sentido y la clasificación del texto original de la Ley de 1970. El resultado, a la fecha es de 52 artículos nuevos y Diecinueve suprimidos, lo que produce una diferencia de 33 adicionales al texto inicial, para un gran total de 1043 artículos. (185)

Los títulos corresponden a los siguientes enunciados.

Título Primero	Principios generales.
Título Segundo	Relaciones individuales de trabajo.
Título Tercero	Condiciones de trabajo.
Título Cuarto	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
Título Quinto	Trabajo de las mujeres y de los menores.
Título Quinto Bis	Trabajo de los menores.
Título Sexto	Trabajos especiales.
Título Séptimo	Relaciones colectivas de trabajo.
Título Octavo	Huelgas.
Título Noveno	Riesgos de trabajo.
Título Décimo	Prescripción.
Título Once	Autoridades del trabajo y servicios sociales.
Título Doce	Personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Título Trece	Representantes de los trabajadores y de los patrones.
Título Catorce	Nuevo derecho procesal del trabajo.
Título Quince	Procedimientos de ejecución.
Título Dieciséis	Responsabilidades y sanciones.

La distribución de materias es en la Ley de 1970, mucho más lógica que la ley anterior. Sin embargo, cabe advertir que las disposiciones relativas a los riesgos profesionales, independientemente de como se señala en la "exposición de motivos" de la propia ley se encuentren en ella de forma provisional, deberían ser incluidas antes del derecho colectivo, dado por su naturaleza están íntimamente vinculadas a las relaciones individuales. Además no existe, en rigor, una problemática especial de los riesgos para el derecho colectivo. (186)

(185) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 132.

(186) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 132.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. La formaron juristas de excepcional relieve: Salomón González Blanco, Secretario del trabajo y previsión social, el maestro Mario de la Cueva, sin duda el laboralista de mayor rango en América Latina y los presidentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Cristina Salmorán de Tamayo y de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Ramiro Lozano. El Anteproyecto, que sirvió de base a las importantes reformas constitucionales y legales de 1962 no fue, sin embargo, presentado a las Cámaras. (187)

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos incorporando a la Comisión a Alfonso López Aparicio, uno de los discípulos más distinguidos de Mario de la Cueva y especialista de rango superior. El Anteproyecto fue sometido a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal y en las Cámaras, una vez formulada la Inicialiva, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el 1 de mayo de 1970. (188)

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 intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

En la medida en que el análisis pormenorizado de muchas de esas instituciones se hará a lo largo de esta obra, parece innecesario hacer aquí una enunciación que podría estar de más. Preferimos hacer referencia somera sólo a lo que sustancialmente modificó el sistema anterior.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se integraran juntas especiales de la federal de la conciliación y arbitraje en los diversos estados de la República.

Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje. (189)

Para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras interesadas, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos. "Conviene explicar, para evitar alguna objeción de constitucionalidad - se dice en la Exposición de Motivos-, que el Proyecto distingue entre integración, que es siempre tripartita, y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los representantes de los trabajadores y de los patronos desintegren las Juntas e impidan su funcionamiento." (190)

(187) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 133.

(188) Op. Cit., página 134.

(189) Op. Cit., página 134.

(190) Op. Cit., página 134.

Las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Si suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas. (191)

El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la 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. (192)

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo 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 desahogo de pruebas, alegatos y laudo. (193)

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.

En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura. Sin embargo, fue importante y señaló caminos que diez años después, en una acción sorprendente por su vigor, se siguieron con paso enérgico. No necesariamente aceptable, dicho sea de paso. (194)

En esta nueva Ley, existieron modificaciones sustanciales respecto a la Ley de 1931 en lo referente a el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez de que la misma buscó una mayor eficacia en la tramitación de los conflictos laborales.

En primer término, si bien la etapa de conciliación, demanda y excepciones se mantuvo como primera fase del procedimiento.

En su proceso se incorporaron eventos que tenían como idea fundamental el otorgar la igualdad jurídica a ambas partes en el desarrollo de la misma y no propiciar así que se dejará en un estado de indefensión a la parte demandada principalmente toda vez que en la fracción IV del artículo 753 nace la disposición de que si la parte actora ejercitase nuevas acciones o incluyese nuevas prestaciones a su escrito inicial de demanda la junta debería de suspender dicha audiencia y señalar una nueva con el fin de que la parte demandada estuviese en condiciones de oponer sus defensas y excepciones sin que existiera el peligro de caer en contradicciones en las mismas o caer en estado de indefensión al no poder controvertir en forma adecuada el escrito inicial de demanda de la parte actora.

(191) Nestor de Buen L. DERECHO PROECSAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 134.

(192) Op. Cit., página 134.

(193) Op. Cit., página 134.

(194) Op. Cit., página 135.

Artículo 753. La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I...

II...

III...

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; (195)

7.- LAS REFORMAS DE 1980.

LA REFORMA PROCESAL DEL 1 DE MAYO DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El Proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010. (196)

Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta. (197)

No debe dejar de mencionarse el nombre de los principales protagonistas de la reforma. Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social surgiría como el motor esencial de una iniciativa en la que no era difícil encontrar aspiraciones políticas a corto plazo. La mano maestra del joven jurista, lamentablemente fallecido, Jorge Trueba Barrera llevó a cabo la elaboración del Anteproyecto en el que aparecen claramente definidas las ideas de su ilustre padre el maestro Alberto Trueba Urbina. No puede dejarse de mencionar la intervención del Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y de quien era entonces Director General de Asuntos jurídicos de la Secretaría del Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos, quien publicaría después una monografía interesante: "Apuntamientos para una teoría del proceso laboral" que recoge las novedades de la reforma (Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección general de asuntos jurídicos e Instituto nacional de estudios del trabajo, México, 1981). (198)

(195) DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, viernes 28 de agosto de 1928, México

(196) Nestor de Buen L. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México, 1998, página 135.

(197) Op. Cit., página 135.

(198) Op. Cit., página 135.

El análisis de esa reforma procesal se hace a lo largo de toda esta obra. Sólo cabe destacar en este momento sus características más notables. Algunas ya las hemos puesto de relieve antes, por ejemplo la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del derecho procesal del trabajo. Otras atenderían a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; a la nueva distribución de la carga de la prueba; a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc....

En todo caso la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida (artículo 685).

Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. El establecimiento de una calificación previa de la procedencia de la huelga, que puede detener su tramitación (artículo 923), se inscribe entre las notas más criticables. Sin embargo el conjunto no es malo. Y a unos cuantos años de su vigencia, iniciada el 1 de mayo de 1980 (promulgada el 30 de diciembre de 1979 y publicada en el *Diario Oficial* de la Federación del 4 de enero de 1980), puede decirse que ha sido útil. A pesar de sus errores y no obstante las críticas feroces que de ambos lados de la lucha de clases se han enderezado en su contra.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
CAMPUS ACATLAN.**

**"MODIFICACIONES AL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
RESPECTO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES".**

**NOMBRE DEL ALUMNO:
ALCAZAR BERNABE HUMBERTO.**

**NUMERO DE CUENTA:
8907432-5.**

**GENERACION:
1992-1996.**

**ASESOR:
LIC. JUAN JOSE LOPEZ TAPIA.**

**CAPITULO CUARTO
"LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES EN
EL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL".**

1.- La Ampliación, Modificación y Adición al escrito inicial de demanda, por la parte actora durante la etapa de Demanda y Excepciones.

En la actualidad procesal al que nos enfrentamos en la práctica diaria en las juntas de Conciliación y Arbitraje, es común que la parte actora modifique, amplie o aclare su escrito inicial de demanda ya sea en el capítulo de prestaciones o bien en el de hechos, lo cual en la mayoría de las ocasiones busca sorprender no solo la buena fe de las Juntas de Conciliación y Arbitraje si no que además pretende hacer caer en contradicciones a la parte demandada con el objeto de desacreditar las excepciones y defensas planteadas por la parte demandada en su escrito de contestación a la demanda.

Lo anterior, aseveración se realiza en virtud de que por simple lógica jurídico-práctica el apoderado o en su momento ya sea el abogado o colaborador del bufete que atiende al trabajador cuando este acude a solicitar la asesoría necesaria con el fin de demandar a su patrón por un supuesto despido injustificado del que haya sido objeto.

Una vez que sea pactado la gestión o patrocinio del abogado, es una práctica general que el mismo entreviste al hoy actor sobre las condiciones, prestaciones y lugar donde el trabajador prestaba sus servicios así como los hechos lugar tiempo y forma en que ocurrió el despido que alega el trabajador, tomando para tal fin un machote con la información necesaria que el abogado en su momento requerirá para plantear su escrito inicial de demanda, con lo cual es lógico y normal que el trabajador aporte todos los detalles al abogado que le faciliten al mismo la creación de su escrito inicial de demanda, dado que por lo general en dichas entrevistas las mismas son sumamente minuciosas con el objeto de conocer en detalle todas las circunstancias que rodearon la relación individual de trabajo existente entre el trabajador y su antiguo patrón.

Una vez que el abogado apoderado legal del trabajador cuanta con todos los elementos que le serán indispensables para formular su escrito inicial de demanda (nombre de la empresa, de los patrones, jefe inmediato del trabajador o supervisor del mismo, domicilio para emplazar a los mismos, condiciones que se generaron durante la existencia de la relación individual de trabajo, y hechos y circunstancias motivadoras de la terminación de la misma), corresponde al abogado plantear la estrategia a seguir en su escrito inicial de demanda lo que con lleva en muchas ocasiones a la alteración de algunas circunstancias dentro de la relación individual de trabajo que haya existido entre su cliente y la futura parte demandada.

Lo anterior acontece con el fin de preparar o de obstaculizar en la medida de lo posible las excepciones y defensas con la que la parte demandada en su momento planteara ante la junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del conflicto en el momento en que de contestación a la demanda interpuesta por la parte actora.

En tomo a la modificación de la demanda contemplada en el artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo diremos que la ley de 1970 en su artículo 753, fracción IV, disponía:

ARTICULO 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las siguientes normas:

I.-

II.-

III.-

IV.- ...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.

La Ley reformada en 1980 presenta una modalidad confusa en el artículo 878, fracción II, al disponer que "el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola", precisando los puntos petitorios.

En la práctica ha sido difícil la interpretación del alcance del vocablo modificación, originando en ocasiones que la simple precisión o aclaración de los hechos, se haya entendido por la demandada como una ampliación de la demanda y haya solicitado el diferimiento de la audiencia reservándose para contestarla en la nueva fecha, dando por resultado que la Junta acuerde tenerla por contestada por sentido afirmativo; o bien a la inversa, que el actor adicione los hechos de su demanda, incorporando prestaciones no reclamadas en el escrito inicial y la Junta acuerde la improcedencia de esa ampliación.

Al respecto, estimamos que, en primer lugar, dadas las graves implicaciones de esta cuestión, siempre que el actor haga nuevas manifestaciones sobre su demanda, la Junta podría cuidar el curso de la audiencia, y si se trata de una declaración o precisión de los hechos, hacerlo saber así al demandado, teniendo por expuesta la demanda en tal sentido, a fin de que proceda a dar contestación a la misma, con fundamento en la fracción III del artículo 878.

Ahora bien, si el actor modifica su demanda, adicionando los hechos sin variar la naturaleza de la acción principal, esa modificación es admisible procesalmente, porque el artículo 878 no la prohíbe, sino por el contrario, es compatible con lo previsto en la fracción II del mismo, toda vez que si la Junta debe prevenirle para que adicione la demanda en ese momento, por no haber tomado en cuenta las indicaciones hechas anteriormente por la misma para subsanarla en tal sentido.

En congruencia con ese principio puede el trabajador de motu proprio adicionarla, con la salvedad y en esto difiere radicalmente de la Ley de 1970, de que no es admisible actualmente cambiar la naturaleza de la acción principal, por ejemplo, demandar por despido injustificado (artículo 48), y en la audiencia de demanda y excepciones cambiar la acción por la de rescisión de la relación de trabajo por causa imputable al patrón (artículo 51), porque implicaría alterar la naturaleza de los hechos, y por consiguiente las consecuencias jurídicas de los mismos, contraviniendo el principio contenido en el artículo 685 actual, en el sentido de que la Junta podrá subsanar la demanda incompleta de acuerdo con los hechos expuestos en el mismo, esto es, en la reclamación inicial, por el trabajador.

Además, en el caso de modificación de la demanda, por equidad deberá suspenderse la audiencia señalando una nueva fecha, para que el demandado esté en posibilidad de estudiar las adiciones para darle contestación a las mismas.

Cabe agregar que el trabajador que haya demandado la indemnización y en la etapa de demanda y excepciones manifieste que prefiere la reinstalación, si el demandado opone la excepción de prescripción porque hubieren transcurrido más de dos meses desde que se produjo el despido, en nuestro concepto esa excepción sería improcedente, ya que se trata del mismo despido y no varían los hechos de la demanda, por lo que únicamente varía la pretensión, que es de la misma naturaleza en ambos casos, sin que se lesione derecho procesal alguno del demandado.

Al establecer las reglas del juicio ordinario y específicamente las de la etapa de demanda y excepciones, la fracción II del artículo del artículo 878 dispone que "el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios..."

Estas alternativas: ratificación o modificación, particularmente la segunda, constituyern un tema discutible.

En la realidad la ratificación es, simplemente, la reproducción de lo dicho, en el escrito inicial. Ello puede ser expreso, cuando el actor concurre personalmente o esta adecuadamente representado. Puede ser también un efecto de la Ley. En el artículo 879 se indica que, "si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial".

El problema habrá de surgir si estando presente el actor o su representante, advierten que la Junta hizo una ampliación en los términos del artículo 685. Si el actor está de acuerdo su ratificación no será de acto propio sino ajeno. Pero puede ocurrir y de hecho no están infrecuente, que la Junta se haya equivocado en la interpretación de los hechos y reclame lo que el actor no quiso reclamar. En cuyo caso el actor deberá de hacer la manifestación que corresponda y, en lugar de ratificar la parte incorporada por la Junta dejarla sin efecto.

El problema es de mayor amplitud cuando se trata del ejercicio de la facultad de modificar la demanda. ¿Que debemos de entender por modificar?

El Diccionario de la Real Academia plantea diversas acepciones entre las cuales parecería aplicable la que dice: "transformar o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes" lo que obliga a revisar el concepto de "accidente" en el mismo diccionario, donde se dice, entre muchas versiones que es "calidad o estado que aparece en alguna cosa, sin que sea parte de su esencia o de su naturaleza".

No parecen excesivamente claras las definiciones transcritas ni ayudadoras para una solución, si es que no se quiere entrar al complicado problema filosofico que puede implicar el desentrañar los conceptos de naturaleza y esencia alrededor de una cosa tan concreta como la demanda. Y esto no es, por otra parte, el lugar adecuado para esas tareas trascendentales.

Eliminando obstáculos y un poco en la línea de interpretación que resulta de esa integración sucesiva de la demanda (escrito o comparecencia inicial, subsanación por la unta y subsanación por el actor trabajador en el término de tres días o en la etapa de demanda y excepciones), parecería que el actor podría incorporar nuevas prestaciones a las pretensiones intentadas y ejercer nuevas pretensiones derivadas de los hechos narrados antes o inclusive, optar por una pretensión para evitar contradicciones con otra, también hecha valer. Habría el riesgo de la prescripción pero ellos sería secundario.

El problema substancial se plantea, sin embargo, si el actor altera el sentido de los hechos, desvirtuándolos, para introducir otros que contradigan lo originalmente narró.

Si por esencia de la demanda se entiende el hecho mismo de ejercer la acción para poner en movimiento el aparato jurisdiccional y por accidente la invocación de los hechos y el ejercicio de determinadas pretensiones, parecería que modificar implica el derecho de cambiar todo menos la acción entendida en su acepción de derecho subjetivo público. Una demanda no puede carecer de pretensiones pero si de determinadas pretensiones. En el primer concepto la pretensión también sería esencial, e el segundo, meramente accidental.

Por otra parte: ¿Cuál puede ser el objetivo de permitir al trabajador actor modificar su demanda?

En realidad ese facultamiento juega con el principio de sencillez del proceso previsto en el primer párrafo del artículo 685 y en cierto modo en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo. Se trata, en alguna medida, de una especie de ámbito de libertad que hace juego con la exigencia de que las Juntas resuelvan en conciencia, sin sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas (artículo 841).

Lo que ocurre es que, llevando las cosas al extremo, una contradicción absoluta entre la demanda original y la modificada habría de implicar una especie de nulidad de todo lo actuado a partir de la primera. En cierto modo sería equivalente a un desistimiento y aún demandar de nuevo.

Yo no creo que sea imposible sin perjuicio de los efectos notables que tal conducta procesal tendría para el actor entre ellos no sólo la posible prescripción de las nuevas pretensiones sino la cancelación de cualquier providencia cautelar relacionada con lo dicho antes y, lo que es más grave, la contradicción en lo dicho por el trabajador actor en las dos oportunidades lo que, por lo menos, haría difícilmente creíbles ambas versiones.

Obviamente no se tratan aquí los problemas que derivan de la exigencia de la Ley (artículo 878 fracción II) en el sentido de que el demandado conteste de inmediato la demanda, ratificada o modificada y que, inclusive, ofrezca a continuación sus pruebas, a pesar de no haber sido emplazado con los términos necesarios de esa nueva demanda.

2.- Principios que no se cumplen en la práctica actual durante el desarrollo de la Etapa de Demanda y Excepciones cuando existen Ampliaciones, Modificaciones y Adiciones al escrito inicial de demanda, por la parte actora.

Desde nuestro particular punto de vista en el momento en que la parte actora realiza modificaciones sustanciales ya sea en forma de ampliación de hechos o prestaciones reclamadas, las modifica o adiciona los mismos altera una serie de principios fundamentales en el derecho procesal del trabajo que conlleva a una paralización en el procedimiento hacia la parte actora.

CONCENTRACION.- Desde nuestro punto de vista, este es uno de los principios básicos del derecho procesal que se ve alterado cuando la parte actora modifica, adiciona o aclara su escrito inicial de demanda y la parte demandada tiene la obligación en primera instancia de contestar el expediente en el principal y en audiencia posterior en cuanto a las modificaciones, aclaraciones y adiciones que la parte actora hubiese hecho a su escrito inicial de demanda.

Como se manifestó en el capítulo segundo del presente trabajo de tesis y creemos que es importante retomar lo manifestado en cuanto al principio de concentración:

Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.

Para Couture (1), este es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de jurisdicción deberán de realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sean menester realizar.

El principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible.

Es bueno afirmar que, cuanto mejor se cumpla este principio, mayor es la oportunidad que tendrá el juzgador para apreciar los elementos traídos al proceso.

La concentración también forma parte de las características de los derechos procesales de corte moderno, como lo es el derecho procesal del trabajo y, en general, todos los relativos a legislaciones sociales. Consistente, de forma más explícita, en reunir en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal. Con ella se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, lo que dificulta que los integrantes del tribunal retengan con facilidad en la memoria todos los detalles e incidentes de las audiencias hasta el momento del laudo. El no observar este principio, volvería frío y escrito al proceso laboral, además de hacerlo lento, con lo que se contradice la esencia de la justicia laboral que, por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio. (2)

Estos acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el afán de que se les dirima su controversia, de que sanee su relación laboral y no que, como por desgracia sucede, se les complique o agrave su conflicto, debido a un proceso artificioso y fraccionado, que aunque también busca la resolución del problema, lo hace con medios lentos y costosos, no coincidentes con la actual filosofía del derecho del trabajo.

Lo anterior nos lleva a creer que el hecho de que la audiencia de demanda y excepciones no se lleve en un solo acto, no sólo violenta el orden y el procedimiento jurídico establecido en la Ley Federal del Trabajo sino que además viola el presente principio, pues cuando las partes van argumentando sus pretensiones y la otra va excepcionándose y defendiéndose de las primeras, puede existir sin duda alguna ventaja de tipo parcial hacia una de las dos, lo que es contrario al derecho.

(1) Couture, citado por Bermúdez Cisneros, Miguel, *Op. Cit.* pág. 78.

(2) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 79.

CELERIDAD.- Otro de los principios fundamentales más importantes del derecho procesal laboral

La declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, deben de ser siempre realizadas con prontitud por que en ellas reciben el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico, materiales de cada individuo. La demora ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesionan los intereses humanos puestos en juego. de ahí que la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del procesal laboral no sólo por que este estructurado de forma apropiada para lograr esta celeridad sino por que en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y el ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales laborales sea rápida y se expedita.

Hay que tomar en cuenta, que la mayoría de las veces lo que se pleitea es tan fundamental para las partes como lo es la utilidad para el patronato y el salario para el trabajador. En este sentido Coutere afirma que en el procedimiento el tiempo es más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar se sabe de antemano derrotado. (3)

La Justicia, creemos, debe de ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales así como con el principio económico del tiempo.

Cuando hablamos del principio económico del tiempo, estamos refiriéndonos a lo fundamental que es, para alcanzar los fines propuestos que el tribunal tenga en todo momento una perfecta "dirección del proceso". Por esta dirección entendemos lo siguiente: "Aquella actividad del tribunal que tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible" (4)

Como puntos fundamentales en la dirección del proceso, pensamos que deben observarse los siguientes:

1.- La vigilancia constante del procedimiento, para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, buscando la disminución de plazos y prorrogas, etc.;

2.- Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente no importante,

3.- Vigilar la limitación del debate a los puntos del litigio.

4.- Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previendo con la debida anterioridad los detalles correspondientes tales como citas, oportunas a testigos, intervenciones en diligencias de peritaje y hasta proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones.

5.- Vigilar la terminación del conflicto dentro del lazo más breve observando los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto como este en condiciones de fallar.

(3) Coutere citado por Bermúdez Cisneros, Op. Cit. Pág. 72.

(4) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 72.

Para buscar esta celeridad, en nuestra legislación se recurre a diversos medios: desde alguno de los anteriores principios fundamentales, hasta acciones secundarias siempre y cuando con ellas se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral.

La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida pueden coadyuvar a esa finalidad, ya que convierte en determinantes para la aceleración del proceso, la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de todos aquellos involucrados en el proceso. Otro punto importante para la celeridad puede ser también el impulso procesal de oficio; facultad que existe en el campo laboral. El evitar en lo posible excepciones y recursos es otro aporte a la celeridad del procedimiento ya que estas dos instituciones a pesar del beneficio que pueden brindar, retardan la tramitación del juicio.

Por último debemos señalar que en esta búsqueda de celeridad se han simplificado las formas procesales en materia laboral. Despojándolas, en lo posible, de formulismos pesados e inútiles lo cual además de proporcionar facilidad en estos trámites brinda la oportunidad de promoción y defensa muchas veces sin el auxilio profesional a cualquier patrón o trabajador que se pueda ver amenazado en lo más fundamental de sus derechos. (5)

3.- Criterios de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A continuación describiremos una serie de criterios sustentados por diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje en diversos estados de la República Mexicana que refuerzan nuestra postura referente a la necesidad de modificar la legislación laboral vigente respecto al a forma en que se deberá de llevar a cabo la etapa de demanda y excepciones, ya que la misma ha sido rebasada en nuestra actualidad por los organismos estatales encargados de impartir la justicia en materia laboral que se han ido adecuando a nuestra realidad contemporánea.

MODIFICACION DE LA DEMANDA. CASOS EN QUE PODRA SUSPENDERSE LA AUDIENCIA.- Cuando en la etapa de Demanda y Excepciones el actor modifique su demanda, adicionando nuevos hechos, que a juicio de la Junta la parte demandada no pueda contestar en la misma audiencia, se suspenderá la misma, pero sólo a petición de la parte demandada, para que ésta tenga la posibilidad de preparar adecuadamente su contestación. Se señalará fecha para la continuación de la audiencia, dentro de los cinco días siguientes, sin que se pueda considerar como una modificación a la demanda la simple aclaración o precisión de los hechos ya invocados por el actor y en tal caso, no procederá suspender la audiencia. (6)

En dicho criterio que ha sido sustentado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de México desde el mes de enero de 1997, podemos apreciar la forma en que el criterio de la autoridad laboral ha variado y se ha adecuado a la actualidad y sobre todo ha interpretado de una manera regular el espíritu de la Ley.

(5) Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 73.

(6) Junta Local de Conciliación y arbitraje del Estado de México, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ed. Trillas, México, 1995, p. 73.

Un principio fundamental en el derecho que es la igualdad entre las partes en el momento en que cuando la parte actora realiza modificaciones sustanciales a su escrito inicial de demanda ya sea en el capítulo de adiciones o el capítulo de hechos la audiencia en consecuencia deberá de suspenderse para permitir a la parte demandada el tiempo suficiente y bastante para preparar sus defensas y excepciones respecto a las mismas y que por lógica no se encuentra en posibilidad de hacer en el momento de dar contestación a la demanda ya que no tenía conocimiento de las mismas y por ende no esta en posibilidades de efectuar en ese momento.

Sin embargo hay dos puntos que hay que destacar en dicho criterio que a nuestra consideración no permiten que dicho criterio sea el ejemplo más claro de la adecuación y de la necesidad que existe de modificar nuestra legislación laboral y en particular el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo como es en primer punto el hecho de que dichas modificaciones queden a consideración de la Junta en el sentido de que si las mismas son o no son modificaciones que se consideren sustanciales ya que desde nuestro particular punto de vista cualquier modificación tanto a las pretensiones vertidas en el escrito inicial de demanda como a los hechos que motivaron la misma tienen que considerarse como sustanciales ya que a veces las mismas en una primera instancia puede ser que no tengan mayor relevancia en la litis, más sin embargo, y en muchas ocasiones algunas modificaciones al escrito inicial de demanda por parte de la parte actora y que la demandada en su momento no conteste o no pueda oponer sus excepciones o defensas en forma correcta determinaran que el laudo sea en favor del primero por esas simples circunstancias.

4.- Tesis de Jurisprudencias ostentados por los Tribunales Colegiados y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Si como hemos manifestado anteriormente en los diversos estados de la República Mexicana se han venido tomando diversos criterios respecto de como debe de considerarse y celebrarse la etapa de demanda y excepciones en el procedimiento laboral actual, también nuestros máximos tribunales del trabajo han emitido diversas tesis de jurisprudencia que han ayudado a los primeros a tomar los criterios antes señalados.

A continuación señalaremos algunos de los criterios que nuestros máximos tribunales han sustentado en torno a la etapa de demanda y excepciones cuando la parte actora modifica, amplía o adiciona prestaciones o hechos a su escrito inicial de demanda momentos antes de ratificarla la misma y por ende la necesidad de proteger a la parte demandada como parte de un proceso en el cual no debe de quedar en estado de indefensión por el hecho de no poder excepcionarse ni defenderse en forma adecuada ante tales modificaciones por no poder contar en esos momentos con los medios idóneos para hacerlo.

Tales criterios, creemos, nos servirán de base para que con posterioridad podamos enfocar y señalar la necesidad de modificación del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, para que el mismo sea un soporte legal lo bastante fuerte y claro jurídica y lógicamente que permita a las partes conocer las consecuencias de las modificaciones a los escritos de demanda, que desde luego no se intentan prohibir pero si darle un punto de equilibrio entre las partes cuando esto acontezca.

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACION DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL. Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por este, oponiendo, además, sus excepciones y defensas, y aun reconvenir al demandante. En cambio, cuando el actor modifica substancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurre cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación porque no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En este orden de ideas, debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones substanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización, en la cual podrá aquí contestar la demanda en su totalidad.

Contradicción de tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Epoca Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: VII, Marzo de 1998 Tesis: 2a.JJ. 11/98 Página: 257. (8)

(8) Poder Judicial de la Federación JUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999 Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

AUDIENCIA LABORAL. Suspensión POR Introducción DE NUEVOS ELEMENTOS. La circunstancia de que exista aclaración o ampliación de demanda, no libera a la demandada de dar contestación al escrito inicial, ya que la suspensión de la audiencia con motivo del ejercicio de nuevas acciones, al ampliar la petición, solo conlleva a que el día y hora que se fije para la continuación de la misma, el contrario haga valer las excepciones y defensas que mejor le convengan, pero únicamente en cuanto a la aludida adición en las pretensiones.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11245/96. Fundación Antonio Haghenbeck y de la Lama (Institución de Asistencia Privada) y Protectora de Animales, A.C. 21 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinosa. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, página 257, tesis por contradicción 2a./J. 11/98.

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: V, Abril de 1997 Tesis: I.5o.T.94 L Página: 221 (9)

(9) Poder Judicial de la Federación IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999 Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, SUSPENSION DE LA, POR PRECISION DE LOS PUNTOS PETITORIOS. SOLO PROCEDE A PETICION DE PARTE DEMANDADA. De conformidad con lo establecido en el artículo 878, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo, es en la etapa de demanda y excepciones en donde el actor expone su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, por lo que una vez expuesta, el demandado proceder en su caso a darle contestación. Si el actor precisa los puntos petitorios aclarando su demanda o modificándola en dicha etapa, la Junta únicamente a petición de la parte demandada podrá suspender la audiencia para que oportunamente se conteste al respecto, a fin de no dejarla en estado de indefensión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 282/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Luis Francisco González Torres. Secretario: Juan Martín Ramírez Ibarra.

Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IV, Septiembre de 1996 Tesis: XII.1o.3 L Página: 601 (10)

AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PROCEDE EL DIFERIMIENTO DE LA. SI EL ACTOR MODIFICA EL ESCRITO INICIAL. Si bien es cierto que en las hipótesis previstas en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no se prevé, alguna disposición que señale la directriz a seguir cuando el actor en el período de demanda y excepciones, modifique los hechos y la parte patronal solo da contestación al escrito original que genero el juicio laboral, pero solicita se suspenda la audiencia respectiva; es de advertir que la falta de norma expresa sobre ese aspecto, no quiere decir que aquella se encuentre impedida para acordar favorablemente el diferimiento, ello con el objeto de que la demandada se entere de los nuevos hechos y pueda preparar su contestación a las adiciones efectuadas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 510/95. María de Lourdes Aguirre Herrera. 23 de noviembre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Joaquín Dzib Nájera. Secretaria: Lucitania García Ortiz.

Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: III, Marzo de 1996 Tesis: XXI.1o.14 L Pagina: 887 (11)

(10) Poder Judicial de la Federación [IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999](#) Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

(11) Poder Judicial de la Federación [IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999](#) Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA. De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque de ser así, se contravendría el artículo 14 constitucional, haciendo negativa la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso sí se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José, Antonio Llanos Duarte. Secretario: Gerardo Domínguez.

Tesis de Jurisprudencia 27/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José, Antonio Llanos Duarte.

Octava Epoca Instancia: Cuarta Sala Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Tomo: 59, Noviembre de 1992 Tesis: 4a.JJ. 27/92 Página: 26 (12)

DEMANDA. MODIFICACION O ACLARACION DE LA. MOMENTO OPORTUNO PARA HACERLO. El artículo 878 en sus fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, prevé, por una sola ocasión la modificación de la demanda, por lo cual si esta se vuelve a modificar en la audiencia que se programa para que el demandado pudiera dar contestación a una modificación anterior, es claro que esta nueva aclaración o modificación se encuentra fuera de tiempo, pues debió hacerse en la primera oportunidad que tuvo para modificar o ratificar su escrito inicial, ya que de otro modo, la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se podría diferir indefinidamente por cuanta aclaración se presentase, lo que no permite el precepto mencionado, ya que razona claramente, que cuando el trabajador no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, lo que conlleva su exacto cumplimiento.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 499/94. Jorge Garza Esquerro. 13 de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XV-II Febrero Tesis: IV.3o.182 L Página: 308 (13)

DEMANDA LABORAL. AMPLIACION DE LA, EN LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. De una adecuada interpretación de la fracción II, del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, se determina claramente que dentro de la etapa de demanda y excepciones el actor podrá ratificar o modificar la demanda laboral, y al decirse podrá modificar o ratificar, se este refiriendo a que puede hacerlo dentro de la etapa o periodo de demanda y excepciones, que si bien se desarrolla con la intervención de las partes a quienes se les concede el uso de la voz en dos ocasiones, también lo es que válidamente la demanda puede modificarse en la primera o segunda intervención, siempre y cuando se est, en esa etapa, porque, la audiencia de arbitraje (demanda y excepciones) es la fase en donde se fijan los puntos a que debe referirse la controversia, estando en consecuencia el actor hasta el momento de celebrarse la audiencia, en aptitud no tan solo de modificar y ratificar la demanda, sino ampliarla. Pues esta etapa constituye un todo jurídico de manera que la demanda aparte de los antecedentes o hechos en que se funda, se integra tanto con las manifestaciones hechas por el actor, como las que hace cuando aclara, modifica o amplía, hasta en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia relativa.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 252/92. "Benavides de Monterrey", S.A. de C.V. 25 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Miguel García Salazar. Secretario: Hilario Zarazña Galdeano.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, numero 81, página. 22, tesis por contradicción 4a./J.35/94.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XIII-Enero Pagina: 202 (14)

DEMANDA. HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA LITIS, CUANDO SE RATIFICA Y AL MISMO TIEMPO SE MODIFICA LA. Los hechos constitutivos de la modificación de una demanda no deben ser dejados de admitir como integrantes de la litis por la circunstancia de que el actor haya ratificado su demanda previamente al señalamiento de esas modificaciones, si al hacerlo agrega de inmediato las aclaraciones pertinentes y lo hace antes de que se otorgue la palabra a su contraparte; en razón de que tal proceder se ajusta al orden en que se debe desarrollar la audiencia de demanda y excepciones prevista por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 733/92. Berta Alicia Preciado Avila. 14 de octubre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Hector Landa Razo.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: XI-Marzo Pagina: 262 (15)

AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, CASO EN QUE PROCEDE SU SUSPENSION. Cuando por causas de fuerza mayor la Junta suspende la audiencia de demanda y excepciones para continuarla el día siguiente, no implica violación de garantías, porque en el artículo 718 de la Ley Federal de Trabajo, se le otorga facultad potestativa para ello, de donde no se le impone la obligación de continuar ese acto procesal hasta su conclusión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1201/89. Amelia Huerta Zubieta y otros. 25 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Arguello. Secretario: Gilberto León Hernández.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: V Segunda Parte-1 Pagina: 108 (16)

(15) Poder Judicial de la Federación [IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999](#) Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

(16) Poder Judicial de la Federación [IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999](#) Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

AUDIENCIA DE DEMANDA. DEBE DIFERIRSE CUANDO EL ACTOR SEÑALA NUEVOS HECHOS O LOS ACLARA. Aunque en forma expresa el artículo 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, no señala que debe suspenderse la audiencia de demanda cuando el actor proponga nuevos hechos, aclare, modifique o subsane los que hubiera esgrimido, que impliquen una variación substancial a los que inicialmente habían exigido en su demanda, a fin de que el demandado pueda referirse a ellos, haciendo una correcta interpretación de dicho precepto legal, en concordancia con los artículos 14 constitucional y 873 de la ley en consulta, para que no quede en estado de indefensión y no se rompa el principio de igualdad entre los contendientes, la Junta debe diferir la audiencia correspondiente, con objeto de que el demandado esté, en aptitud de contestarlos, oponer excepciones, preparar y ofrecer las pruebas que a su derecho convengan; en la inteligencia de que la audiencia de demanda se suspender por diez días, pues por disposición del referido artículo 873, tal plazo se concede para que esté, en aptitud de producir su escrito de contestación con vista en los hechos propuestos por el autor.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 165/91. Juan Luis Sánchez Ayala. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo en revisión 390/89. Evaristo Galéppila Pilar y otros. 7 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Manuel Acosta Flores.

Amparo en revisión 244/87. Oscar Moreno. 10 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Chávez Priego. Secretario: Ignacio Valle Oropeza.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: VIII - Diciembre Página: 161. (17)

AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. LA NEGATIVA A DIFERIRLA POR LA ACLARACION O MODIFICACION DE LA DEMANDA, ES VIOLACION A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO, RECLAMABLE EN AMPARO DIRECTO. Aun cuando en forma expresa el artículo 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, no señala que debe suspenderse la audiencia de demanda, cuando el actor proponga nuevos hechos, aclare, modifique o subsane los que hubiese esgrimido en su escrito inicial, que impliquen una variación substancial, a fin de que el demandado pueda referirse a ellos, una correcta interpretación de ese precepto en relación con el 873 de la misma ley, y en concordancia con el artículo 14 constitucional, llevan a establecer que, para no dejar en estado de indefensión al demandado, y tutelar el principio de igualdad entre las partes, la Junta debe diferir la audiencia correspondiente con el objeto de que el demandado est, en aptitud de contestarlas y oponer excepciones, preparar y ofrecer las pruebas que a su derecho convengan; pero si en lugar de proceder así, la Junta del conocimiento en forma expresa o tácita niega el diferimiento de la etapa de demanda y excepciones, su actuar puede constituir una violación a las leyes del procedimiento previstas en el artículo 159, fracciones IV y VI, de la Ley de Amparo, y consecuentemente podrán ser reclamadas a través de juicio de amparo directo que en su caso y oportunidad se promueva contra el laudo que se dicte en el juicio, siempre y cuando con la violación apuntada se afecten las defensas del quejoso y trascienda al resultado del fallo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 165/91. Juan Luis Sánchez Ayala. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: VIII-Diciembre Pagina: 161 (18)

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. CASOS EN QUE PROCEDE SU SUSPENSION. El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas conforme a las cuales se desarrollar la etapa de demanda y excepciones, señalando en las fracciones II y III que el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, y que el demandado proceder a dar contestación oralmente o por escrito. Del invocado precepto no se desprende que la modificación al escrito inicial de demanda pueda dar lugar a que la aludida audiencia se suspenda, lo que se corrobora si se tiene en cuenta que las disposiciones a que ella se ajusta, únicamente contemplan dos supuestos de tal suspensión: uno en el citado artículo 878, fracción VII, cuando el demandado reconviene y siempre que sea a solicitud del actor; y el otro en el artículo 880, fracción II, ambos de la misma codificación, relativo al desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cuando el actor necesita ofrecer nuevas pruebas en relación con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, igualmente a solicitud del propio actor. Sin que sea dable considerar que en las condiciones señaladas, al demandado se le deja en estado de indefensión, pues no se le este privando de la oportunidad para que se refiera a los hechos introducidos en la modificación al escrito de la demanda, debiendo entenderse que cuando el patrón comparece a la referida audiencia, lo hace con pleno conocimiento de que, trabajador se trata, lo que le permite disponer de los elementos necesarios para producir su contestación y estar en condiciones de enfrentar la modificación de la demanda, así como para proponer las pruebas que estime pertinentes. Tampoco resulta conducente invocar la equidad para sostener como correcta la suspensión de la audiencia, toda vez que de conformidad con el artículo 17 de la Ley de la materia, para considerar la equidad es menester que no exista disposición expresa, lo que no acontece atento lo dispuesto en el invocado artículo 878.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 261/91. Rodolfo González Larrazolo. 9 de mayo de 1991. Mayoría de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Disidente: Roberto Gómez Arguello. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Véase: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 59, página. 26, tesis por contradicción 4a.JJ.27/92.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: VIII-Octubre Pagina: 135 (19)

(19) Poder Judicial de la Federación **IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999** Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

DEMANDA LABORAL, AMPLIACION DE LA. El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer las normas conforme a las cuales se desarrollará la etapa de demanda y excepciones, claramente dispone que expuesta la demanda por el actor, el demandado proceder en su caso a dar contestación a ,esta. oralmente o por escrito; lo que determina que si no lo hace en la misma audiencia, deba tenerse por contestada en sentido afirmativo salvo prueba en contrario aún cuando por disposición expresa del propio artículo o por equidad deba de suspenderse la citada etapa, ya sea contestar la reconvencción o la ampliación de demanda a solicitud del demandado, respectivamente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 392/90. Petróleos Mexicanos. 2 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Catalina Pérez Barcenas. Secretaria: María Catalina de la Rosa Ortega.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: VI Segunda Parte-1 Pagina: 128 (20)

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, SUSPENSION DE LA. Aun cuando ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo prevé, expresamente la posibilidad de que deba suspenderse la audiencia inicial del juicio, en su etapa de demanda y excepciones; sin embargo, del análisis sistemático del artículo 878 de la Ley de la materia, en relación con el artículo 17 del citado ordenamiento, que establece el principio de equidad, y con el 14 constitucional, se llega a la conclusión de que cuando el actor varía substancialmente los hechos de su demanda, la Junta debe suspender la audiencia, con el objeto de que se d, al demandado oportunidad de contestar los nuevos hechos.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 467/89. Rodolfo Mendoza Olivo. 23 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: No, Herrera Perea.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: V Segunda Parte-1 Pagina: 108 (21)

(20) Poder Judicial de la Federación IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999 Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

(21) Poder Judicial de la Federación IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999 Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. DEBE SUSPENDERSE CUANDO SE ADICIONA SUBSTANCIALMENTE LA DEMANDA. Cuando el actor ratifica su escrito de demanda o aclara puntos de hechos únicamente para precisarlos sin cambiar el alcance y sentido de los mismos, el demandado debe proceder a contestarlos; empero cuando el demandante modifica los hechos que inicialmente relato o las aclaraciones de los hechos son substanciales, o bien, reclama nuevas prestaciones, es evidente que aplicando el principio de equidad a que se refiere el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, debe suspenderse la audiencia en la fase de demanda y excepciones, para que el demandado tenga oportunidad de contestar la demanda inicial y los nuevos hechos, así como de preparar las pruebas que a su interés convenga; si bien la fracción VII del artículo 878 de la Ley invocada, prevé, la suspensión de la audiencia inicial cuando existe reconvencción, también es cierto que dicha disposición no prohíbe esa suspensión cuando el actor amplía substancialmente su demanda, por lo que con base en el principio de igualdad procesal que impera en materia laboral, procede suspender la audiencia para permitir al demandado que prepare sus excepciones, defensas y pruebas, tanto de la demanda inicial, como respecto de los puntos modificados o ampliados.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 507/89. Transportes Lozada, S. A. de C. V. y otros. 9 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponentes: Oscar Vázquez Mareen. Secretario: J. Ignacio Valle Oropeza.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena época, Tomo VII, marzo de 1998, página 257, tesis por contradicción 2a./J. 11/98.

Octava Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: V Segunda Parte-1 Página: 108 (22)

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. DEBE SUSPENDERSE EN CASO DE AMPLIACION DE LA DEMANDA. Es verdad que el artículo 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, establece que cuando el demandado reconviene al actor, este contestar de inmediato o, a su solicitud, la Junta acordar la suspensión de la audiencia y señalar para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; pero también es cierto que dicho dispositivo no prohíbe esa suspensión cuando el actor amplía su demanda, caso en el que con base en el principio de equidad que impera en la materia laboral, procede suspender la audiencia para permitir al demandado que prepare sus defensas, respecto de los puntos modificados o ampliados.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 108/88. Oleaginosas del Sureste, S.A. y Javier Rosas Cid. 3 de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Leonel Valdés García. Secretario: Arturo Gregorio Peña Oropeza.

Amparo en revisión 476/87. Guilmerina Hernández Nuñez. 17 de noviembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo en revisión 244/87. Oscar Moreno. 10 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Cháves Priego. Secretario: José, Ignacio Valle Oropeza.

Séptima Epoca, Volúmenes 217-228, Sexta Parte, paginas 111- 112 (2 asuntos).

Informe de 1987, Volumen II, Tercera parte, Páginas. 533 y 554.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: I Segunda Parte-1 Pagina: 129 (23)

AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. SUSPENSION DE LA AMPLIACION DE LA DEMANDA. Si la junta responsable, dentro de la etapa de demanda y excepciones, suspende la audiencia a petición de la demandada y señala nueva fecha para continuarla, a causa de que la actora haya ampliado su demanda, agregando nuevos elementos a los contenidos en la misma, no resulta violatorio de garantías dicho proceder, pues de lo contrario se colocaría en estado de indefensión a aquella.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 784/87. Miguel Angel Trujillo Hernández. 25 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

Octava Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: I Segunda Parte-1 Pagina: 130 (24)

(23) Poder Judicial de la Federación IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999 Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

(24) Poder Judicial de la Federación IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999 Suprema corte de Justicia de la Nación México, 1999, CD 1.

AUDIENCIA LABORAL, EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.

De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado, y, además, por respeto a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden válidamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifique substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea porque introduzca hechos nuevos, o bien, porque ejercite acciones nuevas o distintas a las inicialmente planteadas, porque si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, porque de ser así, se contravendría el artículo 14 constitucional, haciendo negativa la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso sí se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se le obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el periodo de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado, con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 19 de octubre de 1992. Cinco votos.

NOTA: Tesis 4a.JJ.27/92, Gaceta numero 59, página. 26; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Noviembre, página. 97.

Octava Epoca Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice de 1995 Tomo: Tomo V, Parte SCJN Tesis: 39 Pagina: 25. (25)

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
CAMPUS ACATLAN.

"MODIFICACIONES AL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
RESPECTO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES".

NOMBRE DEL ALUMNO:
ALCAZAR BERNABE HUMBERTO.

NUMERO DE CUENTA:
8907432-5.

GENERACION:
1992-1996.

ASESOR:
LIC. JUAN JOSE LOPEZ TAPIA.

CAPITULO QUINTO.
"PROYECTO DE REFORMA AL ARTICULO 878
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

Ahora bien, como hemos visto en los capítulos que anteceden, se necesita en la actualidad y con la dinámica que existe dentro del procedimiento laboral ordinario, reformas al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que nos permitan no solo adecuarlas a la actualidad procesal existente sino que además den seguridad jurídica a las partes sin que en ningún momento existe un menoscabo en la parte social que juega el procedimiento laboral.

Es por ello que en el presente capítulo se expondrán no sólo los motivos a que nos orillan a plantear reformas al procedimiento laboral contemporáneo, sino que además, exponemos cuales son esas reformas y los beneficios legales que se pretenden obtener con las mismas.

1.- MOTIVOS PARA LA REFORMA AL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

□

Como ya se ha comentado con anterioridad, en la actualidad la legislatura laboral que norma los procedimientos con el objetivo de dirimir los conflictos que se suscitan entre los trabajadores y los patrones en cuanto a las relaciones laborales existentes entre ellos ha quedado rezagada de la dinámica y la actualidad jurídica que se vive en las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sea Locales o Federales, mas aún la misma legislatura ha sido de igual manera rebasada tanto por las autoridades responsables de impartir la justicia laboral en diversos estados de la República como por la Jurisprudencia que en su momento ha sido emitida tanto por los Tribunales Colegiados de Trabajo como de la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación y que se ha visto plasmada en diversas tesis de jurisprudencias las cuales ya fueron señaladas y se han transcrito algunas anteriormente y que reviven la necesidad de realizar una modificación profunda en la Ley Federal del Trabajo en diversos aspectos de la misma y más aún y con mayor énfasis se destaca ala necesidad de modificar los capítulos que norman el presente procedimiento y en lo particular lo que se plasma en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo con el propósito de llegar a una mejor y cada vez mas eficaz impartición de justicia laboral.

Como se ha mencionado anteriormente, el rezago que vive la legislatura laboral, respecto de la actualidad procesal con la que se conviven quienes litigan en materia laboral como las propias autoridades de impartir la justicia laboral en nuestro país se ha visto reflejado en diversos criterios respecto del texto actual del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que han tomado las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje en el país.

Dichos criterios han sido en el sentido de suspender la audiencia de demanda y excepciones en el momento en que la parte actora modifica, adiciona o aclara hechos relevantes o las pretensiones que tenía plasmada en su escrito inicial de demanda.

Estos criterios han sido un reflejo de lo que nuestros máximos Tribunales de Trabajo de igual manera han considerado en el momento en que sin duda alguna han tenido que resolver en este sentido, y no es de extrañarse el hecho de que si se han emitido un número por de mas singular de jurisprudencias en torno a dicho tema, se debe en gran medida al hecho de que existe una profunda laguna legal en torno a la letra y a la interpretación que se pueda dar al mismo.

Lo anterior se deriva de igual manera de la discrecionalidad que han tenido las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje a través del país para determinar según sea su criterio que modificaciones, aclaraciones o adiciones que la parte actora haga respecto de su escrito inicial de demanda son relevantes y por ende puedan en algún momento ocasionar un estado de indefensión a la parte demanda si la misma se le tiene por obligatorio el hecho de contestar el escrito inicial de demanda cuando este ha sufrido modificaciones.

Dicha discrecionalidad puede ser muy vaga e inclusive puede estar no sustentada ni tomar en consideración la particularidad que cada uno de los juicios laborales plantean en el ámbito de la litis que se plantea en el momento en que la parte demanda da contestación al escrito inicial de demanda, por que no siempre las modificaciones, adiciones o aclaraciones que la parte actora haga a su libelo primero traen aparejada sus consecuencias hasta el momento en que se dicta el laudo correspondiente o en el momento en que las partes ofrecen pruebas.

El problema que plantea dicha discrecionalidad no sólo va ligado al hecho de la litis que en su momento nace de la controversia que existe en un juicio, sino que además trae aparejado violaciones a principios fundamentales del derecho laboral, como la equidad entre las partes, la celeridad, la concentración que desde luego son contrarias a los principios fundamentales del derecho y de la impartición de la justicia.

Debemos de partir de la base de la equidad que debe de existir entre las partes y que desde nuestro punto de vista es una razón fundamental y de peso para la modificación del artículo en comento; todas las partes que intervienen en un procedimiento judicial y desde luego en un juicio laboral deben de tener la misma oportunidad de acción y defensa que les otorgue la Ley, con el único propósito de que la impartición de justicia sea equitativa para ambas partes cualesquiera que fuera el resultado de la misma, pero sin dejar detrás el hecho de que las partes tengan la certeza jurídica y lógica que en su oportunidad procesal tuvieron el mismo respaldo y la misma oportunidad que la ley debe de otorgar a los involucrados para acreditar los extremos de su dicho o para demostrar las excepciones y defensas opuestas por cualquiera de ellos.

Este concepto es fundamental ya que desde nuestro punto de vista el texto del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no prevé la situación actual dentro de la dinámica procesal de nuestros días ocurre en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Locales o Federales y es el hecho de que la parte actora con frecuencia modifica, adiciona o aclara hechos o prestaciones a su escrito inicial de demanda en el momento previo de ratificar la misma tomando como fundamento legal el hecho de que el artículo 878 en su fracción primera indica que **“la parte actora ratificara o modificara su escrito inicial”**.

Como se ha dicho anteriormente; esta situación ha sido valorada en su oportunidad no sólo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje sino por los Tribunales Colegiados en materia del trabajo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Aquí nos enfrentamos a una situación muy particular, el criterio de las juntas, en virtud de que tanto la jurisprudencia como los criterios emitidos por los plenos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje van orientados en el sentido de que tales modificaciones, aclaraciones y adiciones deben de ser “relevantes”, “trascendentes” o “substanciales”, lo que desde luego se presta a muchas confusiones por que entramos en el terreno de lo subjetivo para determinar o saber a cierta ciencia que hecho puede ser o no relevante y que pueda conllevar a un resultado dentro del juicio.

Obviamente consideramos que para la aplicación correcta de la ley debería de entenderse como “substancial” cualquier modificación en el escrito inicial de demanda que realice la parte actora antes de ratificar la misma, ya que cualquier modificación, adición o ampliación que se realice al escrito inicial de demanda puede traer como consecuencia una mala defensa por parte de la demanda por el hecho de no poder contestar en forma adecuada tales modificaciones y con ello un posible laudo condenatorio,

Independientemente de que si la defensa planteada resulte o no, es importante no dejar un hueco en la ley que se pueda interpretar o aparentar que se encuentra en forma parcial a favor del actor, ya que independientemente del resultado del aludo emitido por la junta que conozca de un juicio laboral en particular la ley debe de asegurar la imparcialidad de la misma ante las partes.

Son varios los aspectos para motivar un proyecto de reforma al artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor que en el orden procesal conviene destacar.

En primer término la no separación en mas de una audiencia de la etapa de demanda y excepciones con motivo de las modificaciones realizadas al escrito inicial de demanda por la parte actora y con ello se divide la misma, ya que en estricto derecho y llevando un orden procesal la etapa de demanda y excepciones debe de ser una sola y cuando la parte actora realiza tales modificaciones y de acuerdo con el criterio que maneje Junta del conocimiento y si esta ordena nuevo día y hora para la celebración de la misma acordando que la parte demandada de contestación en esa misma audiencia al escrito inicial de demandada y en posterior audiencia conteste las modificaciones realizadas por la parte actora.

En ese momento la etapa de demanda y excepciones queda partida en más de una audiencia llevando consigo el peligro de dejar en estado de indefensión a cualquiera de las partes y muy en particular a la parte demandada ya que si previamente tuvo que contestar el escrito inicial de demanda corre el peligro de caer en contradicciones al momento de contestar las modificaciones realizadas por a parte actora toda vez que si en primer termino opuso ciertas defensas y excepciones cuando contesto el escrito inicial de demanda y en el momento de contestar las aclaraciones opone otro tipo de defensas y excepciones totalmente opuestas a las planteadas en una primera instancia, con ello puede quedar en estado indefensión al caer en contradicciones que dificilmente pueda probar fehacientemente al momento de ofrecer y desahogar las pruebas correspondientes lo que totalmente es contrario al espíritu de la ley.

Concretándonos en nuestra propuesta original hay varios elementos que nos llevan a realizar una propuesta de modificación en forma muy concreta al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que permita por un lado adecuar el procedimiento laboral a la dinámica de nuestros días y eficientar la manera en que se dirimen los conflictos laborales y por otro lado desde luego, dar a las partes la seguridad jurídica de que en ningún momento ambos quedarían en estado de indefensión.

2.- PROYECTO DE REFORMAS AL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A continuación proponemos un proyecto básico de reforma al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo propuesto en este trabajo de tesis que desde nuestro particular punto de vista es el que reuniría el mayor porcentaje de beneficios al procedimiento laboral sin que con ello se convierta en un obstáculo para la tramitación de conflictos obrero-patronales y desde luego que no se convierta en una serie de trámites burocráticos dentro de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que retrasen dichos litigios.

Dicho proyecto busca desde luego sentar las bases para que el procedimiento laboral no tenga lagunas en cuanto a su contenido o en cuanto a la interpretación que al mismo se pudiera dar y que desde luego de a los litigantes y al público en general un mejor entendimiento del procedimiento laboral y una mayor agilización de los juicios tramitados ante las diversas juntas de conciliación y arbitraje.

Para entender y comprender un poco más dicho proyecto debemos de partir del texto actual del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que desde luego sirve como plataforma para sustentar la modificación antes planteada y así poder llegar al texto propuesto en este trabajo

El artículo 878 de la actual Ley Federal del Trabajo dice:

ARTICULO 878.- LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, SE DESARROLLARA CONFORME A LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.- EL PRESIDENTE DE LA JUNTA HARA UNA EXHORTACION A LAS PARTES Y SI ESTAS PERSISTIEREN EN SU ACTITUD, DARA LA PALABRA AL ACTOR PARA LA EXPOSICION DE SU DEMANDA.

II.- EL ACTOR EXPONDRA SU DEMANDA, RATIFICANDOLA O MODIFICANDOLA PRECISANDO LOS PUNTOS PETITORIOS, SI EL PROMOVENTE, SIEMPRE QUE SE TRATARE DEL TRABAJADOR, NO CUMPLIERE CON LOS REQUISITOS OMITIDOS O NO SUBSANARE LAS IRREGULARIDADES QUE SE LE HAYAN INDICADO EN EL PLANTEAMIENTO DE LAS ADICIONES A LA DEMANDA, LA JUNTA LO PREVENDRA PARA QUE LO HAGA EN ESE MOMENTO.

III.-EXPUESTA LA DEMANDA POR EL ACTOR, EL DEMANDADO PROCEDRA EN SU CASO, A DAR CONTESTACION A LA DEMANDA ORALMENTE O POR ESCRITO. EN ESTE ULTIMO CASO, ESTARA OBLIGADO A ENTERAR COPIA SIMPLE AL ACTOR DE US CONTESTACION; SI NO LO HACE, LA JUSTA LA EXPEDIRA A COSTA DEL DEMANDADO.

IV.- EN SU CONTESTACION OPONDRA EL DEMANDADO SUS EXCEPCIONES Y DEFENSAS, DEBIENDO REFERIRI A TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS ADUCIDOS EN LA DEMANDA, AFIRMANDOLOS O NEGANDOLOS, Y EXPRESANDO LOS QUE IGNORE CUANDO NO SEAN PROPIOS; PUDIENDO AGREGAR LAS EXPLICACIONES QUE ESTIME CONVENIENTES. EL SILNECIO Y LAS EVASIVAS HARAN QUE SE TENGAN POR ADMITIDO AQUELLOS SOBRE LOS QUE NO SE SUCEITE CONTROVERSIA, Y NO PODRA ADMITIRSE PRUEBA EN CONTRARIO. LA NEGACION PURA Y SIMPLE DEL DERECHO, IMPORTA LA CONFESION DE LOS HECHOS. LA CONFESION DE ESTOS NO ENTRAÑAL LA ACEPTACION DEL DERECHO.

Como primer aspecto debemos de destacar el hecho de que de la simple lectura de la fracción I de dicho artículo podemos observar la ambigüedad del mismo y la laguna jurídica que crea cuando no establece en forma concreta y precisa el hecho de ratificar y/o modificar el escrito inicial de demanda.

Dicha laguna sin duda alguna nace del texto mismo como hemos señalado anteriormente cuando señala **“la parte actora ratificara o modificara su escrito inicial”**, lo que nos lleva a valorar el hecho de que el mismo artículo no prevé cual es el procedimiento a seguir cuando la parte actora realiza modificaciones

Tomando en cuenta lo anterior, debemos de tomar como premisa el hecho de que la etapa de demanda y excepciones debe de ser solo una y por ende debe de existir la no separación en mas de una audiencia de la etapa de demanda y excepciones con motivo de las modificaciones realizadas al escrito inicial de demanda por la parte actora y con ello se divide la misma, ya que en estricto derecho y llevando un orden procesal la etapa de demanda y excepciones debe de ser una sola y cuando la parte actora realiza tales modificaciones y de acuerdo con el criterio que maneje Junta del conocimiento y si esta ordena nuevo día y hora para la celebración de la misma acordando que la parte demandada de contestación en esa misma audiencia al escrito inicial de demandada y en posterior audiencia conteste las modificaciones realizadas por la parte actora.

En ese momento la etapa de demanda y excepciones queda partida en más de una audiencia llevando consigo el peligro de dejar en estado de indefensión a cualquiera de las partes y muy en particular a la parte demandada ya que si previamente tuvo que contestar el escrito inicial de demanda corre el peligro de caer en contradicciones al momento de contestar las modificaciones realizadas por a parte actora toda vez que si en primer termino opuso ciertas defensas y excepciones cuando contesto el escrito inicial de demanda y en el momento de contestar las aclaraciones opone otro tipo de defensas y excepciones totalmente opuestas a las planteadas en una primera instancia, con ello puede quedar en estado indefensión al caer en contradicciones que dificilmente pueda probar fehacientemente al momento de ofrecer y desahogar las pruebas correspondientes lo que totalmente es contrario al espíritu de la ley.

Es por ello que consideramos que la siguiente propuesta de modificación al artículo del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo nos llevará a tener un procedimiento ágil, que permita tener muy claramente el procedimiento que se debe de llevar a cabo para la realización y tramitación de la etapa de demanda y excepciones, dando a cada una de las partes la protección que la ley debe de dar a cada una de ellas en cuanto al hecho de poder exponer y solicitar la concesión de diversas pretensiones planteadas en su escrito inicial de demanda por la parte actora y la defensa cierta y única por parte de la demandada.

El texto que se propone para el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo sería el siguiente:

ARTICULO 878.- LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, SE DESARROLLARA CONFORME A LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.- EL PRESIDENTE DE LA JUNTA HARA UNA EXHORTACION A LAS PARTES Y SI ESTAS PERSISTIEREN EN SU ACTITUD, DARA LA PALABRA AL ACTOR PARA LA EXPOSICION DE SU DEMANDA.

II.- EL ACTOR EXPONDRA SU DEMANDA, PRECISANDO LOS PUNTOS PETITORIOS, SI EL PROMOVENTE, SIEMPRE QUE SE TRATARE DEL TRABAJADOR, NO CUMPLIERE CON LOS REQUISITOS OMITIDOS O NO SUBSANARE LAS IRREGULARIDADES QUE SE LE HAYAN INDICADO EN EL PLANTEAMIENTO DE LAS ADICIONES A LA DEMANDA, LA JUNTA LO PREVEDRA PARA QUE LO HAGA EN ESE MOMENTO; PREVIA A RATIFICARLA, EL ACTOR PODRA REALIZAR MODIFICACIONES, ADICIONES O ACLARACIONES A LA MISMA, Y DADO EL CASO LA JUNTA DEL CONOCIMIENTO SUSPENDARA DICHA AUDIENCIA Y SEÑALARA NUEVO DIA Y HORA PARA LA CELEBRACION DE LA MISMA AUDIENCIA EN DONDE LA PARTE ACTORA NO PODRA VOLVER A HACER MODIFICACIONES A SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA.

III.-

Con dichas modificaciones se busca agilizar los procedimientos bajo los que se dirimen las controversias existentes entre la clase trabajadora y la patronal, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean Locales o Federales.

Dichas modificaciones desde luego deben de ser realizadas por parte del H. Congreso de la Unión, toda vez que la misma es una Ley Federal.

3.- CONSECUENCIAS Y BENEFICIOS DE LA REFORMA AL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Desde nuestro particular punto de vista, las consecuencias que traería consigo la modificación al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo serían equiparables con los beneficios propuestos tanto para el abogado postulante, la impartición de la justicia como para el desarrollo mismo de los procedimientos laborales.

Sin duda alguna creemos que algunos de los beneficios que traería consigo dicha modificación al texto del multicitado artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo serían los siguientes:

El conocimiento y entendimiento del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo tanto para los litigantes como al público en general sobre el procedimiento y la actuación de la Junta en la etapa de demanda y excepciones.

La realización de la etapa de demanda y excepciones efectivamente en una sola etapa sin que la misma se vea cortada o dividida en mas de una audiencia.

Igualdad para las partes contendientes en un proceso litigioso en materia laboral en el sentido que la Ley otorgue la misma equidad para ambas.

CONCLUSIONES.

Sin duda alguna las conclusiones que tenemos finalmente dentro del presente trabajo de tesis van desde luego de la mano con los motivos que se han expuesto para realizar las modificaciones al texto del actual artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que desde nuestra perspectiva el hecho de exponer los ya citados motivos es una conclusión final del estudio del procedimiento laboral actualmente existente en materia laboral y que nos ha llevado a planear dichas modificaciones que sin duda alguna creemos que ayudaría a volver más eficiente y eficaz la impartición de justicia en el ya citado ámbito laboral.

Como se ha comentado antes, en la actualidad la legislatura laboral que norma los procedimientos con el objetivo de dirimir los conflictos que se suscitan entre los trabajadores y los patrones en cuanto a las relaciones laborales existentes entre ellos ha quedado rezagada de la dinámica y la actualidad jurídica que se vive en las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sea Locales o Federales, mas aún la misma legislatura ha sido de igual manera rebasada tanto por las autoridades responsables de impartir la justicia laboral en diversos estados de la República como por la Jurisprudencia que en su momento ha sido emitida tanto por los Tribunales Colegiados de Trabajo como de la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación y que se ha visto plasmada en diversas tesis de jurisprudencias las cuales ya fueron señaladas y se han transcrito algunas anteriormente y que reviven la necesidad de realizar una modificación profunda en la Ley Federal del Trabajo en diversos aspectos de la misma y más aún y con mayor énfasis se destaca ala necesidad de modificar los capítulos que norman el presente procedimiento y en lo particular lo que se plasma en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo con el propósito de llegar a una mejor y cada vez mas eficaz impartición de justicia laboral.

Desde luego, el rezago que vive la legislatura laboral, respecto de la actualidad procesal con la que se conviven quienes litigan en materia laboral como las propias autoridades de impartir la justicia laboral en nuestro país se ha visto reflejado en diversos criterios respecto del texto actual del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo que han tomado las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje en el país.

Dichos criterios han sido en el sentido de suspender la audiencia de demanda y excepciones en el momento en que la parte actora modifica, adiciona o aclara hechos relevantes o las pretensiones que tenía plasmada en su escrito inicial de demanda.

Dichos criterios han sido un reflejo de la consideración que nuestros máximos Tribunales de Trabajo han tenido en el momento en que sin duda alguna han tenido que resolver en este sentido, y no es de extrañarse el hecho de que si se han emitido un número por de mas singular de jurisprudencias en torno a dicho tema, se debe en gran medida al hecho de que existe una profunda laguna legal en torno a la letra y a la interpretación que se pueda dar al mismo.

Lo anterior se deriva de igual manera de la discrecionalidad que han tenido las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje a través del país para determinar según sea su criterio que modificaciones, aclaraciones o adiciones que la parte actora haga respecto de su escrito inicial de demanda son relevantes y por ende puedan en algún momento ocasionar un estado de indefensión a la parte demanda si la misma se le tiene por obligatorio el hecho de contestar el escrito inicial de demanda cuando este ha sufrido modificaciones.

Dicha discrecionalidad puede ser muy vaga e inclusive puede estar no sustentada ni tomar en consideración la particularidad que cada uno de los juicios laborales plantea en el ámbito de la litis que se plantea en el momento en que la parte demanda da contestación al escrito inicial de demanda, por que no siempre las modificaciones, adiciones o aclaraciones que la parte actora haga a su libelo primero traen aparejada sus consecuencias hasta el momento en que se dicta el laudo correspondiente o en el momento en que las partes ofrecen pruebas.

El problema que plantea dicha discrecionalidad no sólo va ligado al hecho de la litis que en su momento nace de la controversia que existe en un juicio, sino que además trae aparejado violaciones a principios fundamentales del derecho laboral, como la equidad entre las partes, la celeridad, la concentración que desde luego es contraria a los principios fundamentales del derecho y de la impartición de la justicia.

Debemos de partir de la base de la equidad que debe de existir entre las partes y que desde nuestro punto de vista es una razón fundamental y de peso para la modificación del artículo en comento; todas las partes que intervienen en un procedimiento judicial y desde luego en un juicio laboral deben de tener la misma oportunidad de acción y defensa que les otorgue la Ley, con el único propósito de que la impartición de justicia sea equitativa para ambas partes cualesquiera que fuera el resultado de la misma, pero sin dejar detrás el hecho de que las partes tengan la certeza jurídica y lógica que en su oportunidad procesal tuvieron el mismo respaldo y la misma oportunidad que la ley debe de otorgar a los involucrados para acreditar los extremos de su dicho o para demostrar las excepciones y defensas opuestas por cualquiera de ellos.

Este concepto es fundamental ya que desde nuestro punto de vista el texto del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no prevé la situación actual dentro de la dinámica procesal de nuestros días ocurre en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Locales o Federales y es el hecho de que la parte actora con frecuencia modifica, adiciona o aclara hechos o prestaciones a su escrito inicial de demanda en el momento previo de ratificar la misma tomando como fundamento legal el hecho de que el artículo 878 en su fracción primera indica que **“la parte actora ratificara o modificara su escrito inicial”**. Como se ha dicho anteriormente; esta situación ha sido valorada en su oportunidad no sólo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje sino por los Tribunales Colegiados en materia del trabajo y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Aquí nos enfrentamos a una situación muy particular, el criterio de las juntas, en virtud de que tanto la jurisprudencia como los criterios emitidos por los plenos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje van orientados en el sentido de que tales modificaciones, aclaraciones y adiciones deben de ser “relevantes”, “trascendentes” o “substanciales”, lo que desde luego se presta a muchas confusiones por que entramos en el terreno de lo subjetivo para determinar o saber a cierta ciencia que hecho puede ser o no relevante y que pueda conllevar a un resultado dentro del juicio.

Obviamente consideramos que para la aplicación correcta de la ley debería de entenderse como “substancial” cualquier modificación en el escrito inicial de demanda que realice la parte actora antes de ratificar la misma, ya que cualquier modificación, adición o ampliación que se realice al escrito inicial de demanda puede traer como consecuencia una mala defensa por parte de la demanda por el hecho de no poder contestar en forma adecuada tales modificaciones y con ello un posible laudo condenatorio, independientemente de que si la defensa planteada resulte o no, es importante no dejar un hueco en la ley que se pueda interpretar o aparentar que se encuentra en forma parcial a favor del actor, ya que independientemente del resultado del laudo emitido por la junta que conozca de un juicio laboral en particular la ley debe de asegurar la imparcialidad de la misma ante las partes.

Son varios los aspectos para motivar un proyecto de reforma al artículo 878 fracción II de la Ley Federal del Trabajo actualmente en vigor que en el orden procesal conviene destacar.

En primer término la no-separación en mas de una audiencia de la etapa de demanda y excepciones con motivo de las modificaciones realizadas al escrito inicial de demanda por la parte actora y con ello se divide la misma, ya que en estricto derecho y llevando un orden procesal la etapa de demanda y excepciones debe de ser una sola y cuando la parte actora realiza tales modificaciones y de acuerdo con el criterio que maneje Junta del conocimiento y si esta ordena nuevo día y hora para la celebración de la misma acordando que la parte demandada de contestación en esa misma audiencia al escrito inicial de demandada y en posterior audiencia conteste las modificaciones realizadas por la parte actora.

En ese momento la etapa de demanda y excepciones queda partida en más de una audiencia llevando consigo el peligro de dejar en estado de indefensión a cualquiera de las partes y muy en particular a la parte demandada ya que si previamente tuvo que contestar el escrito inicial de demanda corre el peligro de caer en contradicciones al momento de contestar las modificaciones realizadas por a parte actora toda vez que si en primer termino opuso ciertas defensas y excepciones cuando contesto el escrito inicial de demanda y en el momento de contestar las aclaraciones opone otro tipo de defensas y excepciones totalmente opuestas a las planteadas en una primera instancia, con ello puede quedar en estado indefensión al caer en contradicciones que difícilmente pueda probar fehacientemente al momento de ofrecer y desahogar las pruebas correspondientes lo que totalmente es contrario al espíritu de la ley.

Concretándonos en nuestra propuesta original hay varios elementos que nos llevan a realizar una propuesta de modificación en forma muy concreta al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que permita por un lado adecuar el procedimiento laboral a la dinámica de nuestros días y eficientar la manera en que se dirimen los conflictos laborales y por otro lado desde luego, dar a las partes la seguridad jurídica de que en ningún momento ambos quedarían en estado de indefensión.

Se considera que para el caso de lograr dichas reformas al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo las ventajas sin duda alguna ayudarían a agilizar los procedimientos laborales permitiendo tener claramente cual sería la actuación y procederes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sean Locales o Federales cuando se susciten modificaciones, adiciones y/o ampliaciones al escrito inicial de demanda que realice la parte actora antes de ratificar el mismo ya sea en los hechos o en las pretensiones que el mismo pretenda y desde luego permita a la parte demandada oponer oportuna y claramente sus defensas y excepciones y con ello desde luego tener un procedimiento justo, equitativo, eficaz y expedito.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALCALA ZAMORA y CASTILLO NICETO. "PROCESO AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA", EDITORIAL UNAM, MEXICO, 1970.
- 2.- ALCALA ZAMORA y CASTILLO NICETO. "DERECHO PROCESAL MEXICANO", EDITORIAL PORRUA, 2A. EDICION, MEXICO, 1985.
- 3.- ARELLANO GARCIA CARLOS. "TEORIA GENERAL DEL PROCESO", EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1990.
- 4.- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", 3A. EDICION, EDITORIAL TRILLAS, MEXICO, 1995.
- 5.- CABANELAS GUILLERMO. "DERECHO NORMATIVO LABORAL" ED. OMEBA, BUENOS AIRES, 1996.
- 6.- CARNELUTI FRANCESCO "SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL TOMO I" ED. UTHEA, BUENOS AIRES, 1944.
- 7.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR "LECCIONES DE DERECHO LABORAL" ED. TRILLAS, 3A. EDICION, MEXICO, 1983.
- 8.- CHIOVENDA GIUSSEPPE "ROMANISMO Y GERMANISMO EN EL PROCESO CIVIL"
- 9.- CUEVA MARIO DE LA "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I", EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1995.
- 10.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO TOMO I, II, III y IV ED. PORRUA, INSTITUTO DE CIENCIAS JURIDICAS DE LA UNAM, MEXICO, 1992.
- 11.- EUQUERIO GUERRERO "DERECHO DEL TRABAJO", ED. PORRUA, MEXICO, 1996.
- 12.- GARCIA RAMIREZ SERGIO "CURSO DE DERECHO PROCESAL PENAL" ED. PORRUA, 5A. EDICION, MEXICO 1990.
- 13.- GOLSHMITH JAMES. "DERECHO PROCESAL CIVIL" ED. LABO, BARCELONA, ESPAÑA, 1987.
- 14.- GOMEZ LARA CIPRIANO "TEORIA GENERAL DEL PROCESO" UNAM 7A. EDICION 1987.
- 15.- GONZALEZ URIBE HECTOR. "MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO". EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1995.
- 16.- MUÑOZ RAMON ROBERTO. "DERECHO DEL TRABAJO TOMO I" EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1993.
- 17.- MUÑOZ RAMON ROBERTO. "DERECHO DEL TRABAJO TOMO II" EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1993.

- 18.- NESTOR DE BUEN "DERECHO DEL TRABAJO TOMO I" EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1995.
- 19.- NESTOR DE BUEN "DERECHO DEL TRABAJO TOMO II" EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1995.
- 20.- NESTOR DE BUEN "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1996.
- 21.- PALLARES EDUARDO "DERECHO PROCESAL CIVIL" EDITORIAL PORRUA, 13A. EDICION, MEXICO, 1961.
- 22.- PALLARES EDUARDO "FORMULARIO Y JURISPRUDENCIA DE JUICIOS MERCANTILES", EDITORIAL EDICION, MEXICO, 1985.
- 23.- SANTOS AZUELA HECTOR "ELEMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO" EDITORIAL PORRUA, MEXICO, 1992.
- 24.- TRUEBA URBINA ALBERTO "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO TEORIA INTEGRAL" EDITORIAL PORRUA, MEXICO 1995.

L E G I S L A C I O N .

- 25.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 26.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
- 27.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 28.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.
- 29.- CODIGO CIVIL.
- 30.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL.
- 31.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION "IUS 8 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1998" CD ROM COORDINACION GENERAL DE COMPILACION Y SISTEMATIZACION DE TESIS.
- 32.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION "IUS 9 JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999" CD ROM COORDINACION GENERAL DE COMPILACION Y SISTEMATIZACION DE TESIS.

**"EL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. MODIFICACIONES
AL MISMO RESPECTO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES".**

Objetivo	3
----------------	---

**CAPITULO PRIMERO.
"CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA CIENCIA JURIDICA".**

1.- Las Partes	4
2.- El Litigio	7
3.- El Procedimiento	8
4.- La Acción	13
5.- Las Excepciones	17
6.- La Jurisdicción	19
7.- La Competencia	21
8.- Las Pruebas	24
9.- Medios de Comunicación Procesales	28
10.- Las Resoluciones de los Tribunales	33

**CAPITULO SEGUNDO.
"CARACTERISTICAS ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL"**

1.- Conciliación	37
2.- Celeridad	42
3.- Oralidad	43
4.- Principio Inquisitivo	44
5.- Inmediación	47
6.- Concentración	49
7.- Carga de la Prueba	49
8.- Laudos en Conciencia	52

**CAPITULO TERCERO.
"EL PROCEDIMIENTO LABORAL".**

1.- El Procedimiento Laboral (Concepto)	59
2.- Las Partes en el Procedimiento Laboral	60
2.1.- Parte Actora	63
2.2.- Parte Demandada	64
2.3. Tercero Perjudicado	64

3.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	69
4.- El Procedimiento Laboral (Su tramitación).....	85
4.1.- Presentación de la Demanda.....	88
4.2.- Auto de Radicación y Emplazamiento.....	92
4.3.- Etapa de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	96
4.4.- Desahogo de Pruebas.....	105
4.4.1.- Confesional.....	106
4.4.2.- Testimonial.....	109
4.4.3.- Pericial.....	116
4.4.4.- Inspección.....	118
4.4.4.- Documentales.....	118
4.5.- Laudo.....	128
5.- La Etapa de Demanda y Excepciones en la Ley de 1931.....	131
6.- La Etapa de Demanda y Excepciones en la Ley de 1970.....	134
7.- Las reformas de 1980.....	137

CAPITULO CUARTO.
"LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES
EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ACTUAL".

1.- La Ampliación, Modificación y Adición al escrito inicial de demanda, por la parte actora durante la etapa de Demanda y Excepciones.....	139
2.- Principios que no se cumplen en la práctica actual durante el desarrollo de la Etapa de Demanda y Excepciones cuando existen Ampliaciones, Modificaciones y Adiciones al escrito inicial de demanda, por la parte actora.....	142
3.- Criterios de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	145
4.- Tesis de Jurisprudencias ostentados por los Tribunales Colegiados y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	146

CAPITULO QUINTO.
"PROYECTO DE REFORMA AL ARTICULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

1.- Motivos para la reforma al Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.....	161
2.- Proyecto de Reformas al Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.....	165
3.- Consecuencias y Beneficios de la Reforma al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.....	168
CONCLUSIONES.....	169
BIBLIOGRAFIA.....	173