

879309



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**



FACULTAD DE DERECHO

**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

32

CLAVE DE LA CARRERA 879309

**"ANÁLISIS JURÍDICO DEL PRINCIPIO DE
DEMANDA DEFICIENTE EN MATERIA LABORAL"**

T E S I S .

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO**

PRESENTA

NORMA MARTINEZ CABELLO

ASESOR

LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

CELAYA, GTO.

OCTUBRE 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

“Mi hijo amado, yo te quiero mucho y nunca, nunca, te abandonaría en los tiempos de prueba y de dolor.

Cuando tú viste solamente un par de pisadas, era entonces que yo te llevaba en mis brazos.”

En primer lugar le agradezco a **DIOS**, pues a él y solo a él le debo todo lo que soy y lo que tengo, gracias por ayudarme a terminar mi tesis, te amo...

“La mayor herencia que se deja a los hijos en esta vida, es la educación y la preparación”.

Con cariño y respeto les dedico la presente tesis a mis padres que se preocuparon por que siguiera estudiando y por haber depositado su confianza en mí.

En especial a mi madre la **SRA. MARÍA CABELLO SALINAS** con todo mi amor y mi admiración por su abnegación y por el apoyo que siempre me demostró; por sus desvelos y

su amor, ya que jamás tendré con que pagarlos.

A mi padre el **C. JUSTO MARTINEZ SIERRA** por su apoyo y sus consejos y que a pesar de su carácter duro, yo sé que siempre me ha querido.

Ahora les puedo decir, que deben sentirse satisfechos con el deber cumplido,
GRACIAS...

“El estudio y la dedicación de lo que te gusta hacer en la vida, será siempre la base de tu éxito.”

En primer lugar gracias a ti hermano **JAIME MARTINEZ CABELLO**, por tu ayuda, ya que cuando te necesite siempre estuviste conmigo y quiero decirte que aunque tu no hayas estudiado, se que eres una persona muy responsable en tu trabajo y lo haces con gusto, también quiero decirte que te quiero mucho y que puedes contar conmigo siempre.

A ti **BRYAN JOSÚE MARTINEZ CABELLO**, te digo que aunque eres muy pequeño y tal vez ahora todavía no me entiendas, quiero que sepas que has sido una luz de felicidad en mi vida, ojalá que mi esfuerzo te sirva de ejemplo

y aliciente para tu superación, siempre te ayudare en lo que pueda, te quiero mucho hermano.

“La belleza física es pasajera. La inteligencia y el carácter, por el contrario, adquieren nuevos atractivos con el curso de los años.”

A mi novio y futuro esposo **CESAR FRIAS OVIEDO**, por su cariño y apoyo incondicional, esperando que la presente tesis te estimule a seguir estudiando y reforzando la voluntad que tienes, para que en un futuro puedas realizarte plenamente, recuerda que cualquier cosa que valga la pena lleva en sí el riesgo del fracaso, pero con esfuerzo y perseverancia, saldrás adelante, te quiero.

“Saber enseñar y transmitir las experiencias, es un don de los maestros que se preocupan por el progreso de sus semejantes.”

A todos los que alguna vez fueron mis maestros y principalmente a Usted **LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES**, porque gracias

a Usted, me di cuenta de que lo que importa verdaderamente en la vida, no son los objetivos que nos marcamos, sino los caminos que seguimos para lograrlo.

Maestro, tus consejos no han sido en vano...

“La amistad leal, sincera, desinteresada, es la verdadera comunión de las almas. Es más fuerte que el amor, porque éste suele ser celoso, egoísta y vulnerable. La verdadera amistad perdura y se fortalece a través del tiempo.”

A mis amigos con admiración y respeto.

Principalmente a ti **LIC. LETICIA ARELLANO JIMENEZ**, que me has enseñado que la felicidad del amigo nos da la felicidad, porque mis penas se han vuelto tus penas y porque con tu amistad he encontrado no solo un apoyo sino un consuelo.

Gracias también por tu ayuda en la realización de la presente, reiterándote que siempre encontrarás en mi a una amiga y un apoyo incondicional, te quiero mucho y quiero que sepas que además de ser mi amiga eres como mi hermana, la hermana que **yo elegí...**

A ti **LIC. FRANCISCO GUERRA GODINEZ** por ser un apoyo en mi vida, y enseñarme que la amistad no se conquista, no se impone; sino que se cultiva como una flor, a la cual se le abona con pequeños detalles de cortesía, de ternura y de lealtad, se riega con un desinterés y cariño silencioso.

Gracias por brindarme tu amistad, la cual espero sea para toda la vida y recuerda que *¡Puedes contar conmigo en todo!...*

A ti **ADRIANA GUADALUPE VELAZQUEZ MOLINA**, por tu gran ayuda y apoyo en la realización de mi tesis, que ojalá te sirva para darte más ánimos a que sigas estudiando, porque recuerda que como mujeres debemos hacer un esfuerzo extraordinario para tener éxito, toda vez que si fracasas, nadie dirá "Ella no tiene lo que necesita", sino que dirán: "Las mujeres no tienen lo que necesitan", Además debo agradecerte que siempre me has demostrado ser una amiga que realmente vale la pena.

Esta además decirte que puedes contar conmigo, y que has de saber que la amistad multiplica los gozos y divide las penas. Grábate bien esto: *¡Para el que tiene un amigo, no existe la soledad!...*

I N D I C E

“ANÁLISIS JURIDICO DEL PRINCIPIO DE DEMANDA DEFICIENTE EN MATERIA LABORAL”

DEDICATORIAS

INTRODUCCION

CAPITULO UNO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1.	La Justicia.	p.	1.
1.1.1.	Justicia Social.		3.
1.2.	El Derecho.		4.
1.3.	Derecho Procesal.		5.
1.3.1.	Concepto de Proceso.		7.
1.3.2.	Distinción entre Proceso y Procedimiento.		8.
1.4.	Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.		9.
1.4.1.	Derecho Procesal del Trabajo.		11.

CAPITULO DOS

AUTONOMÍA CIENTIFICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1.	Relación del Derecho Procesal del Trabajo con otras Disciplinas Jurídicas.		17.
2.2.	Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.		18.
2.3.	Interpretación del Derecho Procesal del Trabajo.		24.
2.3.1.	El Método de Interpretación Gramatical.		26.
2.3.2.	El Método de Interpretación Lógico.		26.
2.3.3.	El Método Histórico de Interpretación Jurídica.		26.

2.3.4.	El Método Sistemático.	27.
--------	------------------------	-----

CAPITULO TRES

PROCEDIMIENTO LABORAL

3.	Definición de Procedimiento.	29.
3.1.	Concepto de Proceso Laboral.	30.
3.2.	Principios del Derecho Procesal del Trabajo.	30.
3.2.1.	La Publicidad.	31.
3.2.2.	Gratuidad.	32.
3.2.3.	Inmediatez.	32.
3.2.4.	Oralidad.	33.
3.2.5.	Instancia de parte.	45.
3.2.6.	Sencillez.	45.
3.2.7.	Suplencia de la Queja.	46.
3.2.8.	Paridad Procesal.	46.
3.2.9.	Laudos en Conciencia.	47.

CAPITULO CUATRO

PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

4.1.	Procedimiento Ordinario.	50.
4.1.1.	Presentación de la Demanda.	51.
4.1.2.	Comparecencia previa a la etapa de conciliación.	52.
4.1.3.	La Conciliación.	54.
4.1.4.	Etapa de Demanda y Excepciones.	60.
4.1.5.	Etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas.	63.
4.1.6.	Audiencia de Desahogo de Pruebas.	65.
4.1.7.	El Laudo.	67.
4.1.8.	Ejecución del Laudo.	71.
4.2.	Laudo en Conciencia.	76.

4.2.1.	Prueba Legal o Tasada.	78.
4.2.2.	Prueba Libre.	79.
4.2.3.	Sistema Mixto.	80.
4.3.	Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.	81.
4.3.1.	Concepto de Verdad Sabida.	82.
4.3.2.	Concepto de Buena Fe guardada.	82.
4.3.3.	El Concepto de "En conciencia".	83.

CAPITULO QUINTO

DEMANDA LABORAL

5.1.	Demanda Laboral.	85.
5.1.1.	Efectos de la presentación de la demanda.	88.
5.2.	Corrección de la Demanda.	88.
5.3.	Suplencia de la Queja en Materia de Amparo.	97.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Aristóteles concebía a la Justicia como una virtud universal y fundamental, sin embargo el concepto de Justicia en la actualidad no garantiza a la sociedad una paz con el calificativo de equitativa; mucho menos si nos adentramos a la esencia del proceso laboral ya que al inicio de este encontramos una total inequidad. Esto me motivo para investigar y realizar la presente tesis, misma que consiste en analizar el principio de demanda deficiente.

Tenemos a los principios reguladores del proceso los cuales son un conjunto de condiciones cuya presencia o ausencia es necesaria para la válida integración y desarrollo de la relación procesal; no obstante, en ocasiones los principios reguladores del proceso no son eficaces, por ejemplo el principio de igualdad procesal supone que "las partes deben de tener dentro del proceso un mismo trato, es decir se les deben dar las mismas oportunidades", ¿pero qué pasa si el actor presenta mal su demanda? no hay problema la Junta subsana el error en que pudiera caer sin embargo, si ocurre lo contrario, o sea que el demandado al contestar la demanda omite algún requisito de forma, no hay subsanación por parte de la Junta.

Sería temeraria al iniciar esta investigación afirmando la inequidad existente por parte de la autoridad laboral sin constatar si en realidad se da o no dicha situación.

La presente investigación se desarrolla en cinco capítulos en los cuales paulatinamente me adentro en el tema principal con la finalidad de que al ser leído tenga una mejor comprensión.

Al inicio, en el primer capítulo es inevitable exponer distintas acepciones de lo que es Justicia.

A continuación en el segundo capítulo hago referencia de cómo es la manera en que se dan las relaciones en el derecho procesal del trabajo.

Refiriéndonos ahora al procedimiento laboral, nos situamos específicamente en los principios del derecho procesal del trabajo mismos que son citados en el capítulo tercero.

En cuanto al cuarto capítulo, este se refiere al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, abarcando también los conceptos "verdad sabida, buena fe guardada y en conciencia".

Finalmente el trabajo concluye al llegar al capítulo quinto donde se pretende hacer una breve exposición de lo que es la demanda laboral, así como los efectos y correcciones que es susceptible de producir.

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES:

1.1. LA JUSTICIA.

La palabra justicia procede del antiguo vocablo latino *justitia* que a su vez deviene de *jus* que significa derecho.

Este vocablo, se cree tiene origen religioso, porque según algunos estudiosos de Teología, la justicia es uno de los atributos de Dios para regir al mundo en peso, número y medida.

Dentro de nuestro itinerario de formación jurídica, palpamos, que constantemente ha sido la tarea humana, con el fin de encontrar en cada época y a cada instante, a la justicia, buscada ésta como valor supremo y necesario para una convivencia armónica en la sociedad.

El análisis de todas las doctrinas sobre la Justicia, pone de manifiesto que entre todas ellas se da una medular coincidencia, a lo que ya hicimos referencia, al concebir la justicia como regla de armonía, de igualdad proporcional, de proporcionalidad entre individuos, o bien entre el individuo y la colectividad.

Los estudiosos concuerdan en afirmar que la justicia es un principio de armonía, de igualdad proporcional en las relaciones de cambio y en los procesos de distribución de los bienes.

Pero el promover igualdad entre lo que se da y entre lo que se recibe, o proporcionalidad en la distribución de ventajas y de

cargas, implica la necesidad de poseer criterios de medida, e decir pautas de valoración de las realidades que deben ser igualadas o armonizadas.

Ya desde en épocas remotas, en que la mitología se caracterizaba por la inusual convivencia entre dioses y mortales, la justicia se veía encarnada por Themis, divinidad, a quien Hesiodo describe como virgen dilecta, augusta y venerada, que habitaba en el Olimpo.

Mas tarde Sócrates, el Ateniense, concebía a la justicia como el conocimiento, y por lo tanto, la observancia de las verdaderas leyes que rigen las mutuas relaciones del hombre.

Mientras que Platón, discípulo de Sócrates y más tarde maestro de Aristóteles, concebía a la justicia como virtud universal y fundamental, de la cual derivan todas las demás y la definía como armonía.

Aristóteles, elabora también una teoría de la justicia como medida axiológica, para el derecho y el Estado, en tal teoría diversifica a la justicia en varias clases que son: justicia distributiva, y justicia emparejadora o correctiva.

Más tarde en Roma, Ulpiano la definía como jussum culque tribuere. Adviértase aquí que la medida formal de atribuir a cada cual lo suyo.

Ahora bien, lo que no queda claro es si ese "su derecho" es lo que resulta de las normas juridico-positivas o bien de los principios jus naturalistas.

Santo Tomas de Aquino, nos deja su sabia lección como lo demuestra en el estudio que realizo en el campo de la filosofía escolástica, en la cual nos dice que es propio de la justicia ordenar al hombre en sus relaciones con los demás, puesto que implica cierta igualdad, como lo demuestra su mismo nombre, y con esto nos demuestra que se dice: que se aplican las cosas que se igualan, y la igualdad es con otro.

1.1.1. JUSTICIA SOCIAL.

Recientemente se había de una nueva forma de la justicia, como lo es la justicia social que algunos consideran una clase particular de lo justo.

Buscándole un origen a esta expresión de justicia social, nos encontramos con que quizá por primera vez se utilizo, dentro de la literatura católica, en una propuesta al Concilio Vaticano, propuesta esta atribuida al cardenal Mermillot, en la cual se lee: "por esto nos parece necesario que ese sagrado Concilio proponga en estos execrables errores la verdad católica y aclare los principios de la justicia social, que exponga los deberes de los ricos para con los pobres, sean obreros o criados, y también lo que a estos incumbe para con los amos".

Encuétrase después frecuentemente usada por diversos autores, economistas, moralistas y futuristas, pero sin delimitar claramente su contenido.

La Justicia Social busca afanosamente un equilibrio y justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculados al bien común.

La Justicia Social tendrá que esforzarse por superar la separación existente entre capital y trabajo.

El concepto tradicional de justicia ya no es suficiente para garantizar a la sociedad una paz con el calificativo de equitativa.

En cambio la justicia social con nuevos fundamentos y dispositivos hace aspirar y lograr a las grandes masas, de una nueva vida más justa dentro del marco de la seguridad que toda sociedad debe garantizar al individuo.

1.2. EL DERECHO.

Se puede estudiar al Derecho como "valor", como "norma" o como "hecho", pero nos basta con concebirlo como el conjunto de normas humanas, es decir elaboradas por los hombres ante una situación histórica, apoyados e impuestos por el poder público, normas con las cuales se aspira a realizar unos valores. Llamar "Derecho" al derecho natural, es decir a unas normas puramente ideales o racionales, dotadas de intrínseca y necesaria validez, es usar la palabra Derecho en un sentido figurado.

El Derecho es obra humana, y uno de los productos de la cultura, por consiguiente, brota de unos especiales hechos de la

realidad humana. Los hombres construyen el Derecho porque tienen necesidad de él.

El Derecho con calificativo de Social, se encuentra sujeto a variadas divisiones, y dentro de ellas nos ubicaremos en la que por el contenido de las normas lo distingue en Derecho Sustantivo y Derecho Procesal.

1.3. DERECHO PROCESAL

El Derecho Procesal es el conjunto de normas que regulan el proceso y por lo tanto, podríamos también concebirlo como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado, forma parte de las disciplinas pertenecientes al derecho público, porque regula una de las varias actividades públicas del Estado, como lo es la ya mencionada función jurisdiccional.

Si quisiéramos precisar el momento de su aparición como derecho debidamente configurado, sería tal vez una tarea además de ardua, infructuosa, porque no hay un punto señero que nos indique tal nacimiento. Mas sin embargo consideramos con la mayoría de los doctrinistas que a partir de la obra de Bulow, consistente en el estudio de las excepciones procesales, o de la histórica polémica entre Winscheid y Muther sobre la naturaleza de la acción es cuando en verdad ya se puede hablar de un derecho procesal del trabajo, ya que a través de ellos, se conciben los conceptos fundamentales de esta disciplina, como son la acción, la jurisdicción, el proceso, la actuación de las partes, etc.; y se examina ya conforme al criterio auténtico del Derecho Procesal, y sobre estos principios es de donde

se ha logrado desdoblar como elementos propios del proceso los siguientes:

- 1- La bilateralidad de la instancia;
- 2- El de la imparcialidad del juzgador;
- 3- El principio de la transitoriedad.

A través del primero de estos tres principios, o sea el correspondiente de la **instancia**, podemos decir que no sería posible pensar en la existencia real de un proceso, sin la natural composición de conductas de las dos partes enfrentadas entre sí, ante un tribunal, pero que unilateralmente se coadyuvan en el desenvolvimiento de una serie de actos jurídicos que al final vienen a propiciar el conocimiento del conflicto por el ya mencionado tribunal, y lógicamente propician con ello la resolución buscada.

Como segundo de los elementos característicos del Derecho Procesal hablamos señalando el de **la imparcialidad** del juzgador, que viene a ser el tercer sujeto de la controversia, con una actitud completamente ajena al resultado de los intereses en juicio, este juzgador, representado en la materia de nuestro interés, y así esté habilitado para poder dictar una resolución que dirima la controversia.

El tercer y último elemento es visible que está relacionado con el tiempo, y es el principio de la **transitoriedad**, ya que siento la finalidad del derecho el encontrar la justicia en los casos que le sean planteados al tribunal, lógico es que toda problemática llegada hasta tales instancias, encuentre una solución

que por cierto es deseable, se llegue a ella a través de una fórmula pronta y expedita, pero que dicha solución ponga fin a la contienda y ahí esta contenida la transitoriedad como elemento fundamental en el proceso. ¹¹

1.3.1. CONCEPTO DE PROCESO.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

En la práctica forense se habla de juicio como sinónimo de proceso, sin embargo, en el antiguo derecho español equivalía a sentencia; posteriormente a dicha expresión se opuso el vocablo pleito, y finalmente se identifico al pleito con el juicio.

El termino proceso, equivale a dinamismo; al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa. Para establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible; dichas condiciones se denominan presupuestos del proceso y son los siguientes:

¹ Bermúdez, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. ed. Ed. Porrúa. México 1994 p.1-7.

- a) Un órgano jurisdiccional.
- b) Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.
- c) La petición del interesado, pidiendo al órgano jurisdiccional la solución del caso controvertido.
- d) Que esta petición se haga saber a la parte contraria, mediante el acto formal del emplazamiento.

Advierte Piero Calamandrei que: Proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional.

1.3.2. DISTINCION ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto, el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo, este se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía. ²

Quien nos proporciona una clara distinción entre proceso y procedimiento es el maestro ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, al expresar: "El proceso es el principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es una forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto: el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido".

Podemos concluir que todo proceso para su realización necesita de un procedimiento, aunque no todo procedimiento es un proceso. ³

1.4. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Frecuentemente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina

² Tena, Suck Rafael e Ítalo Morales Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª ed. Ed. Trillas. México 1995. P15-16.

³ Córdoba, Romero Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral. 1ª. reimp. Ed. Poder Judicial del Estado de Guanajuato. México 1991. P4-5.

la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

ALBERTO TRUEBA URBINA, lo señala como:

“ El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales.”

ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, lo identifica como:

“Aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.”

FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, define al derecho procesal del trabajo como:

“El conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo y, de no ser esta posible, a resolver los conflictos por la jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.”⁴

De todo lo anterior, se infiere que el derecho procesal de trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho. ⁴

1.4.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica, la cual encontramos surgida y estructurada en los últimos años y dotada de un vigor que solo es obtenible en la cuestión social que lo propicia. Y como podemos darnos cuenta, en realidad su fin es la reglamentación de toda secuela del proceso, fijando de esta manera la norma jurídica por la cual se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos que se encuentran consignados en los códigos laborales.

STAFFORINI, nos dice:

“ El Derecho Procesal del Trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. El Derecho Procesal del Trabajo realiza función más excelsa del estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social”.

⁴ Tena e Ítalo (supra 2). p. 17.

DE LITALA, dice:

“ que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes en todos los procedimientos concernientes al trabajo.

RAFAEL DE PINA, concibe al Derecho Procesal como:

“ una rama del Derecho Procesal que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

PORRAS Y LOPEZ, entiende el Derecho Procesal del Trabajo, como:

“ Aquella rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.

TRUEBA URBINA, nos dice 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, interpatronales e interobreras.

MENDEZ PIDAL, el Derecho Procesal del Trabajo, es:

“ El medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social, facilitando la ejecución y actuación del Derecho Social, material o sustantivo”.

De las anteriores definiciones se desprende que son tres los principios fundamentales en que debe basarse toda la estructura del proceso laboral son: 1-Tecnicismo; 2-Rapidez; 3-Economía.

1. **El Tecnicismo.** Debe ser un principio rector con bastante ciencia jurídica que habilite a que por medio de un proceso sencillo que evada los rebuscamientos y que siendo notoriamente flexible pueda a la vez contener también reglas precisas a las que debe sujetarse las dos partes en el conflicto, pues en este caso la firmeza de las normas procesales garantizan el principio de la seguridad jurídica.
2. **La Rapidez** a que hacemos alusión resulta claro que el legislador busca a través de esta celeridad, una justicia que contrariamente a lo tradicional, sea pronta y expedita.
3. **La Economía** como factor característico del proceso laboral debe guardar la consideración especial de los que concurren en demanda de justicia, que son trabajadores y que la mayoría de las veces lo que litigan es su propio salario. ⁵

⁵ Bermúdez (supra 1). p. 9-10.

Punto interesante en el estudio del Derecho Procesal del Trabajo lo constituye la vigencia de la llamada paridad procesal, en que se veía como fundamental de todo Derecho Procesal el que la ley garantizara una igualdad entre las parte que se sometían a la jurisdicción estatal, mientras que otros afirman la necesaria protección por la Ley, aún dentro de la fase procesal hacia los trabajadores como parte más débil de los conflictos laborales.

Pero tratando de fijar la posición adoptada al respecto por nuestro proceso laboral, recurriremos a un sintético, pero determinante comentario del maestro Julio Villareal quien nos dice: "Resulta evidente que el Derecho Sustancial incide en sus peculiaridades sobre el proceso que ha de actualizarlo; en el Derecho Laboral es innegable que las partes se hallan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales, y permitir en 'nombre de la libertad individual que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventaja, significaría la consagración de un sistema inadecuado de justicia social. ⁶

El Derecho Procesal del Trabajo, es una de las ramas más jóvenes dentro del campo jurídico; no por ello es menos importante.

La falta de sistema y uniformidad en la elaboración de las leyes laborales, en su aplicación e interpretación por las autoridades, pusieron de manifiesto la necesidad de crear una ciencia, que regulase la actividad jurisdiccional de acuerdo a las características propias de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, profundamente humanas y esencialmente dinámicas.

⁶ Idem.

En México hasta antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, existía un verdadero caos en la aplicación de las normas laborales. Fue hasta la aparición de este ordenamiento cuando por primera vez el Legislador dio muestras de una seria preocupación por ordenar mas o menos sistemáticamente los principios propios y las características distintivas de las normas reguladoras de la actividad jurisdiccional del Estado, en la impartición de la justicia laboral. ⁷

CAPITULO II

AUTONOMIA CIENTIFICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Mucho se ha discutido sobre la existencia de una verdadera autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, ya que mientras algunos juristas la niegan ligándolo en forma fundamental al Derecho Procesal Civil, como en el caso del maestro Rafael de Pina, quien opina:

“La incorporación del Derecho Procesal del Trabajo a los planes del estudio de las Facultades de Derecho, no es argumento lo suficientemente poderoso para demostrar la autonomía de ésta materia, interesantísima, desde luego, como manifestación del Derecho Procesal, frente al Derecho Procesal Civil”.

Mientras otros como Méndez Pidal opinan: “No puede ponerse hoy en duda la autonomía científica del Derecho Procesal Social necesario en la jurisdicción especial del trabajo, evidenciando así que el hecho de que casi todas las Legislaciones y tratadistas regulan y hacen el estudio de los procedimientos ante la misma.

Pero teniendo en cuenta, que la autonomía de una rama jurídica se alcanza cuando la materia en relación goza realmente de un campo de estudio, que abarque a toda una serie de principios y de instituciones, y ante este planteamiento debemos de reconocer que el Derecho Procesal del Trabajo, esta fundamentado en una serie de nuevos principios, basados éstos en la búsqueda de un sistema procesal, que contrario de lo conocido, lograra celeridad, basándose en la sencillez de sus formas; pero a la vez que el sistema garantizara seguridad jurídica a las partes; que la inmediatez requerida en la

⁷ Córdoba (supra 3).

recepción de las pruebas brindara a los juzgadores integrantes del tribunal, la oportunidad de conocer de cerca y viva voz la versión de los hechos, según los testigos, peritos o de las partes en el juicio.

Con todo lo anterior consideramos conveniente, que al integrarse los estudios sobre el Derecho Procesal Laboral, se tengan siempre presentes los principios generales del proceso, y que además se tome en cuenta que la problemática laboral, que encuentra su cauce dentro del proceso del trabajo, es una problemática cambiante, conforme las evoluciones económico-sociales que se viven.⁸

2.1. RELACIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO CON OTRAS DISCIPLINAS JURIDICAS.

Cualquier rama de la ciencia jurídica, por autónoma que sea, debe, lógicamente, y a fin de evitar un aislamiento científico, guardar relación con otras disciplinas.

Por orden de importancia, deseamos señalar primeramente la relación que se establece en el Derecho Sustantivo del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo, ya que la actuación de las normas positivas del Derecho contenidas por la Ley Federal del Trabajo en su parte sustantiva se convierten en el objeto propio del Derecho Procesal del Trabajo.

Queremos citar también la relación que guarda el Derecho Procesal del Trabajo con otra rama jurídica de su misma

⁸ Bermúdez (supra 1)

naturaleza, esto es, con lo correspondiente al Derecho de la Seguridad Social.⁹

2.2. ES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

CONCEPTO DE FUENTE DE DERECHO:

Según el diccionario fuente significa "Manantial de agua que brota de la tierra" llevado el término al campo de Derecho, "fuente jurídica es todo aquello que da nacimiento al derecho objetivo, o sea a las normas jurídicas". Para Carnelutti, citado por Miguel Bermúdez Cisneros en su obra Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, "...es fuente del Derecho todo acto productor de derecho, sea que se trate de "mandatos especiales o generales".

CLASIFICACION:

Muchos son los estudiosos que se han referido a la clasificación de las fuentes de derecho, por lo que encontramos múltiples y muy variados cuadros clasificativos que de ocuparnos de ellos rebasaríamos el objetivo del presente trabajo, por lo que únicamente nos referimos a la clasificación tradicional.

La tradicional divide a las fuentes en reales y formales. La fuente real es la materia que da vida a la norma jurídica, la razón de existir. La fuente formal es la forma de expresión de la norma jurídica: es la manera como se manifiesta la fuente.

⁹ Idem.

En nuestro sistema de Derecho Mexicano se reconocen expresamente como fuentes, las consignadas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, pudiéndose advertir la importancia de ellas, recurriendo a la redacción textual del precepto, que dice: "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".

POR FUENTE DEL DERECHO.

Tradicionalmente se conoce al lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad.

POR PRINCIPIO.

Señalaremos que en el sistema mexicano, el Derecho Sustantivo del Trabajo y el Derecho Procesal, están contenidos en un solo cuerpo jurídico, y por consecuencia lógica, las fuentes reconocidas por el artículo 17 de la Ley, están referidas a las normas tanto sustantivas como procesales.

Estas fuentes reconocidas por el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, son:

1. La Constitución,
2. la Ley y sus Reglamentos, así como:
3. los Tratados Internacionales.

Esto en primer orden para reconocer posteriormente los principios generales que deriven de estos ordenamientos, los Principios Generales de Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la equidad.

Como con justeza lo señala el maestro De Buen "El principio que regula la materia laboral es el de que serán aplicables, en primer término, las normas más favorables al trabajador".

LA CONSTITUCION.

Primeramente señalaremos que la Constitución como máxima norma de la estructura jurídica de un país, se convierte en la fuente fundamental no solo de las instituciones de la nación, sino también de las normas que la rigen. Por eso debemos señalar que la Constitución guarda primacía jerárquica dentro del campo del Derecho Positivo.

Nuestra Constitución contiene en el artículo 123 toda la ciencia jurídico-social, garantizando en esta forma los llamados Derechos Sociales, por lo que estudiando en forma acuciosa, comprobaremos que las normas contenidas en la Ley del Trabajo, no son mas que el fiel reflejo de lo pactado en la Constitución; por ello mencionaremos las tres fracciones de dicho artículo Constitucional, que hacen referencia al aspecto procesal del derecho del Trabajo:

"... XX.- las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de la Junta de Conciliación y arbitraje,

formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno;

XXI.- si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en alguna huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La Ley determinará los casos en que el patrono pondrá eximirlo de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por faltas de probidad del patrono o por recibir de el malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos, o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

LA LEY.

Todos los anteriores Principios contenidos en el artículo 123 de la Constitución generan en 1931 la Ley Federal del Trabajo, la cual fue abrogada y suplida por otra en el año de 1970. Esta es un cuerpo jurídico que contiene, como ya hemos manifestado tanto disposiciones de orden sustantivo, como disposiciones de orden adjetivo: articulado que en el transcurso de los años que lleva de vigencia ha sufrido reformas. La Ley Federal del Trabajo consta en la actualidad de 1010 artículos divididos en dieciséis Títulos, los cuales ofrecen una integración coherente, mas, si tomamos en cuenta que esta Ley contiene, como ya lo habíamos señalados a una parte destinada al Derecho Sustantivo y la otra al Derecho Procesal.

En la parte sustantiva contiene principios que por su calidad la ubican como una de las mejores legislaciones que existen actualmente en el mundo.

Con relación al carácter tutelar del Derecho Procesal del Trabajo, en la actualidad, ha pasado a ser un principio reconocido el de esa necesaria tutela, y así lo aceveran nuestros máximos tratadistas, quienes afirman: "la igualdad de las partes en el proceso se obtiene mediante la concesión de una superioridad jurídica al trabajador que compense su inferioridad económica" (De la Cueva); "Restablecer y mantener la verdadera igualdad procesal es un propósito fundamental del Derecho Procesal del Trabajo, que asiste a las clases trabajadoras y es cumplimiento indispensable de la Justicia Social" (Alvarez del Castillo); tanto el Derecho Sustantivo del Trabajo como el Derecho Procesal son derechos de excepción, por consiguiente, tutelar de los trabajadores" (Trueba Urbina).

LA COSTUMBRE.

Interpretada siempre, como una regla de origen a veces desconocido, se nos presenta hasta el siglo XIX como la trascendental fuente integradora del Derecho, esto por la carencia de regulaciones eficientes, pero en el presente siglo, ante un Derecho más evolucionado, mejor estructurado, con mayor número de codificaciones y sobre todo más completo, la costumbre como fuente integradora de Derecho, ha venido a menos, tanto que algunas ramas ya ni se recurre a ella; mas sin embargo, citamos lo anterior porque en el Derecho del trabajo se nos presenta la costumbre como una revigorizada fuente de Derecho, esto ha sido propiciado por la especial circunstancia de que la regulación del trabajo, aún en los casos extremos en que se volviese casuística, siempre se enfrentaría a situaciones de hecho no legisladas, esto que se concibe como costumbre en el Derecho Procesal, viene a ser algo previo a la materialización formalística de la justicia, de ahí que no podamos hablar de una frecuencia en el uso de la costumbre como fuente del Derecho Procesal del Trabajo. ¹⁰

Y según lo dispuesto por Francisco Córdoba Romero en su obra Derecho Procesal del Trabajo, nos habla de que el órgano encargado de la administración de justicia laboral, al tramitar y resolver los conflictos que se someten a su jurisdicción, cotidianamente se encuentra con la falta de un precepto expreso en la ley aplicable al caso concreto, es decir que por lo tanto necesariamente se tiene que recurrir a las fuentes del derecho para

llenar las lagunas de la Ley. Al llevar a cabo esta labor, la autoridad está al mismo tiempo fijando las bases de cómo debe interpretarse tal o cual precepto, o establece los criterios a seguir ante la falta de la norma jurídica aplicable.

LA JURISPRUDENCIA.

De las fuentes consignadas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, la Jurisprudencia es la fuente formal más importante, para el Derecho Procesal Laboral, porque en la vida diaria de los negocios observamos que tanto los particulares como las autoridades recurrimos a ella en busca de la solución, a determinado problema.

Conforme al diccionario de la lengua, la jurisprudencia es la norma de juicio que suple omisiones de la Ley y que se funda en las prácticas seguidas en casos iguales o análogos. Los clásicos la entendieron como el hábito práctico de interpretar rectamente las leyes y aplicarlas oportunamente a las cosas que ocurran.¹¹

2.3. INTERPRETACION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Desde hace algunos años, se ha iniciado en el medio jurídico la interesante polémica acerca de que el Derecho Procesal, requiere de reglas especiales para su interpretación, o por el contrario deban de utilizarse los mismos principios interpretativos que se utilizan en el Derecho Sustantivo.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Córdoba (supra 3).

La Doctrina al respecto, como ya decimos, no es uniforme, ya que si bien algunos afirman la existencia de reglas de Hermeneútica aplicables única y exclusivamente a la materia procesal, otros por el contrario niegan por innecesaria tal modificación. Entendiendo a la Hermeneútica como la rama de la Ciencia del Derecho que trata de la interpretación de las normas que lo constituyen.

Uno de los autores que ha estudiado mas acuciosamente lo correspondiente a la interpretación del Derecho, es el Italiano Rocco, quien está convencido de la necesidad de principios especiales para la interpretación del Derecho Procesal.

Por el contrario, encontramos a Couture, quien basado en el principio de que la Ley Procesal no constituye ningún sector especial o diferente del Derecho en General, no debe tener desviaciones de Hermeneútica para interpretar el Derecho Procesal.

Tratando de tomar partido en la anterior polémica, señalaremos por principio que de acuerdo con Savigny son cuatro los métodos utilizados en la interpretación del Derecho:

1. - El método gramatical,
2. - El método lógico
3. - El método histórico y,
4. - El método sistemático.

2.3.1. EL METODO DE INTERPRETACION GRAMATICAL.

El método de interpretación gramatical es uno de los métodos recibidos con más beneplácito por los seguidores de algunas doctrinas del Derecho como si fuera este método el recurso preciso por ser el que señala el contenido de la norma, de acuerdo con el significado de cada una de las palabras, sin embargo en ocasiones lleva a situaciones negativas o de contradicción, porque el reducir el significado del texto de la Ley al significado gramatical que las palabras tienen según el diccionario, puede llevar al error de no considerar que las palabras cambian de significado de acuerdo con las épocas, y de acuerdo con los lugares, y no tan sólo eso, sino que en ocasiones las palabras no tienen el mismo significado en el uso social, o en el campo de lo jurídico, de ahí su posible inconveniente.

2.3.2. EL METODO DE INTERPRETACION LOGICO.

El método de interpretación lógico es el que afirma que la interpretación debe de ser resultado de operaciones mentales, tomando en cuenta que la actividad principal del interprete es raciocinar para poder conseguir el sentido el alcance de la norma, convirtiéndose este método indudablemente en uno de los más aceptados en la actualidad.

2.3.3. EL METODO HISTORICO DE INTERPRETACION JURIDICA.

En cuanto al método histórico de interpretación jurídica diremos que se sustenta en el principio de que la mayoría de las normas, generalmente provienen de un derecho anterior, ante esto

Rocco opina, que el Método de Interpretación, no es más que el estudio de toda la evolución jurídica que precedió a la formación de la ley.

2.3.4. EL METODO SISTEMATICO.

Por lo que corresponde al último de los métodos enunciados, o sea al método sistemático esta basado en la interrelación que guardan todas las diferentes ramas del derecho, lo que crea una íntima conexión entre las instituciones y las normas jurídicas, formando un todo, un conjunto, una unidad, que hacen entendible la interpretación del Derecho.

Estando de acuerdo con Rocco en la idea expresada en el sentido de que uno de los más arduos problemas de la ciencia jurídica es el correspondiente a la interpretación de las normas; y tomando en cuenta que el sistema mexicano de legislación laboral, reúne en una sola codificación al Derecho Sustantivo y al Derecho Procesal del Trabajo, podemos deducir que si en la parte primera de la Ley (parte sustantiva) se fijan normas especiales de interpretación diversas a las usadas en el derecho tradicional, debe de entenderse que estas observan un carácter genérico a fin de que se apliquen no sólo a la parte sustantiva de la Ley, sino también a la parte procesal, y esto nos parece injustificable, tomando en cuenta que a diferencia de lo que sucede en el derecho civil; en el derecho del trabajo se busca dirimir conflictos en los que están en juego las necesidades vitales de una de las partes y que por lo mismo guarda una protección por parte del legislador en la fase correspondiente al derecho sustantivo; y por

qué no decirlo, en algunos apartados de la Ley esta protección se prorroga hasta la fase procesal.¹²

¹² Bermúdez (supra 1)

CAPITULO III. PROCEDIMIENTO LABORAL.

DEFINICION DE PROCESO:

PROCESO. Es el conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del Derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto mediante una decisión del juez competente. La palabra proceso es sinónimo de juicio.

3. DEFINICION DE PROCEDIMIENTO:

PROCEDIMIENTO. Es el conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos.

La palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónima de la de enjuiciamiento, como la de proceso loes de la de juicio.

El procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia. Y como es conocido por todos, las violaciones a las leyes del procedimiento pueden ser reclamadas en la vía de amparo.

3.1. CONCEPTO DE PROCESO LABORAL.

El Derecho Procesal del Trabajo como una ciencia jurídica especial se encuentra impregnado por características muy peculiares que lo distinguen de otras ramas. Para unos estas peculiaridades propias del Derecho Procesal Laboral los llaman características, otros principios.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece: "El Proceso del Derecho del Trabajo será Público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Cuando demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que desacuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta . . ." Del anterior precepto podemos derivar las siguientes características del proceso laboral mexicano, como son la de publicidad; la gratuidad; la inmediatez; la oralidad; de instancia de parte; de concentración; de sencillez y de Demanda Incompleta.

3.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Dichos principios los podemos encontrar en lo dispuesto por el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."

3.2.1. LA PUBLICIDAD.

La Publicidad es la característica que derivamos del artículo anteriormente transcrito, se encuentra refrendada por el diverso numeral 720 de la misma Ley Laboral que expresamente dispone: "Las audiencias serán públicas". Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciarlas, claro con la sola limitante de que no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos escritos y el resultado de las audiencias.

En cuanto a éste principio, reclama el conocimiento público de los actos del proceso como medio controlador de éste y, en definitiva, de la justicia por el público. Las excelencias de la publicidad son indiscutibles y el controlador por la comunidad es un bien innegable. No obstante tiene sus defectos, en cuanto puede servir para desvirtuar el fin esencial, en cuanto el público, normalmente, solo se interesa por determinados juicios, especialmente que los medios de comunicación masivos destacan. Lo cual no resulta siempre bien orientado. Esto es lo que comenta el autor Enrique Véscovi en su manual de Derecho Procesal.

La Historia Jurídica consigna que esta característica nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades de siglos pasados que llevaban los procesos en secreto, pues se piensa que al poder presenciar cualquier persona los actos del procedimiento la autoridad obrara imparcialmente y será mas justa al pronunciar el fallo.

Esta característica en el Derecho Procesal Mexicano tiene una excepción, y la consigna el propio artículo 720 antes referido, cuando dispone al referirse a las audiencias: “La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho que los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

3.2.2. GRATUIDAD.

Esta característica de gratuidad esta en función de la obligación del estado en proporcionar al gobierno todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes. Su base jurídica se encuentra consignada en el artículo 17 constitucional, el cual establece que “ Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho”. Así mismo este precepto en su segunda parte dispone: “los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.... es decir que su servicio será gratuito.

3.2.3. INMEDIATEZ.

La inmediatez implica que las autoridades encargadas de la administración de la justicia, en la búsqueda de la verdad tienen la obligación de estar en constante contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las

audiencias, y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. Lo que implica o presupone que la misma persona que representa la autoridad sea la que reciba la demanda, conózcalos prolegómenos del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio. Conforme a las últimas reformas procesales el legislador hizo extensivo este principio o característica a las mismas partes en conflicto, ya que en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo se consigno: "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".

En concepto de Kisch, este principio exige que " la comunicación del juez con las partes y en general, con todo el material del proceso, sea directa".

En opinión del maestro Eduardo Pallares, "consiste esencialmente en que el Juez esté en contacto personal con las partes: reciba las pruebas, oiga sus alegatos, las interroga, por mencionar algunas".

3.2.4. ORALIDAD.

Retomando nuevamente el criterio de Kisch, "la oralidad es el principio según el cual las manifestaciones y declaraciones que se hagan a los tribunales, para ser eficaces, necesitan ser formuladas de palabras. Por contraposición a el, el principio de la escritura

significara que esas manifestaciones y declaraciones tienen que realizarse por escrito para ser válidas”.

El principio de oralidad y el de escritura, en realidad no son absolutos porque del oral se conservan actas levantadas y porque en el proceso escrito hay comparecencias en las que se da cuenta con declaraciones de las partes y de los terceros que intervienen en el proceso.

La característica de oralidad implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita: sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento.

Esta característica esta íntegramente ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dispone: “En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley”.

En relación con lo anterior la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido su opinión, que aunque relacionada con la Ley Federal del Trabajo de 1970, sigue teniendo vigencia porque esta característica de oralidad se conservo en las reformas procesales de 1980. ¹³

Según lo dispuesto por el artículo 876, la etapa conciliatoria se desarrolla en la siguiente forma:

¹³ Córdoba (supra 3)

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

II.- La Junta intervendrá para la celebración de platicas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un 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 al laudo;

IV.- Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

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

Conforme a lo dispuesto por el artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y

demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado.

Por lo tanto, la fracción VI del precepto citado agrega que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de aveniencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 que establece:

“La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurran 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”.

Mismas que podemos sintetizar de la siguiente manera: La consecuencias procesales del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no

concurrir al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representante

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. 7 de Agosto de 1989. Informe 1989. Segunda parte. Vol. I. Cuarta Sala. Pág. 24.

En lo que respecta a las EXCEPCIONES A LA COMPARECENCIA PERSONAL EN LA CONCILIACION. CONFLICTOS COLECTIVOS.

Podemos decir que la conciliación en los conflictos individuales tiene distintas características a las de los conflictos colectivos, en primer lugar porque estos, cuando están en juego prestaciones futuras, la materia propia de las negociaciones es la transacción sobre el monto de las mismas, especialmente en la revisión de los contratos colectivos, en tanto que en los conflictos individuales se involucran derechos irrenunciables.

Por otra parte, no es aplicable la regla de excepción de la comparecencia personal de las partes a que se refiere el artículo 876 de la L.F.T., sino a la regla genérica de la facultad de comparecer en juicio por medio de apoderado, contenida en el artículo 692 de la L.F.T, ya que el interés colectivo del conflicto, y las distintas características de su conciliación, requiere una mayor agilidad jurídica para la representación.

Procedimientos Especiales. Así mismo estimamos que debe aplicarse la regla contenida en el artículo 692 de la L.F.T., para la conciliación en los procedimientos especiales, pues así se desprende del artículo 895 de la L.F.T., fracción primera consistente en que dentro de la audiencia de Conciliación, la Junta procurará avenir, a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley laboral. Cuyo precepto señala que la Junta procurara avenir a las partes de conformidad con las fracciones primera y segunda del artículo 876 del mismo ordenamiento laboral, en la cual se enuncia en la fracción I que: "Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados"; y en la fracción se cita: "La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio".

No obstante, omite la remisión a la fracción sexta de dicho artículo que exige la comparecencia personal de las partes a la etapa de demanda y excepciones en el caso de no haber concurrido a la etapa conciliatoria. Esta interpretación es congruente con la peculiaridad de los procedimientos especiales, donde se trata de acreditar derechos que trascienden el interés jurídico de las partes, por ejemplo: las acciones individuales y colectivas sobre capacitación o adiestramiento. (El artículo 153-X de la Ley laboral cita: " Los trabajadores y patronos tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en éste capítulo").

La demanda de titularidad del contrato colectivo o de administración del Contrato-Ley establece lo que dicta el artículo 389 de la misma ley que a la letra dice: " La pérdida de la mayoría a que

se refiere el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo”.

En referencia al artículo 388 del mismo ordenamiento laboral, se establece que: si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Y el artículo 418 de la misma Ley dicta: “ En cada empresa, la administración del contrato – ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración”.

La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo mencionada en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en las fracciones:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo establecidas en el artículo 434 de nuestra legislación laboral, en lo dispuesto en las fracciones:

- I. La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Y la declaración de beneficiarios en los casos de muerte o riesgo de trabajo establecidos en el artículo 503 de la misma ley laboral que nos dice:

“Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguiente:

- I. La Junta de Conciliación permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde presta sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos;
- II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la de Conciliación y arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;
- III. La Junta de Conciliación Permanente, la Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios;

- IV. La Junta de Conciliación Permanente, o el Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;
- VI. La Junta de Conciliación y arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y
- VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de su responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron”.

Los Sindicatos. Aun cuando son personas morales, no pueden equipararse a los patrones, y por consiguiente podrán comparecer en juicio sus representantes acreditando la personalidad con la certificación de haber quedado registrada la directiva en los términos de la fracción IV del artículo 692 que dicta: “ Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje., de haber quedado

registrada la directiva del Sindicato"; teniendo además en cuenta la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada su personalidad conforme a lo dispuesto en el artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo que menciona: "Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo 692 de la misma ley, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada".

Informe 1985, Cuarta Sala, pág. 33.

Laudos, debe mediar el principio de congruencia en los. De acuerdo a lo previsto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo reformada, las Juntas Laborales deben decidir todos los puntos litigiosos que fueron objeto del debate, haciendo las declaraciones que requieren las pretensiones que se dedujeron por las partes, para condenar o absolver, pues de lo contrario el laudo en cuestión sería violatorio del precepto legal invocado, ya que tales omisiones constituyen faltas al principio de congruencia que debe mediar entre los laudos y las mencionadas pretensiones deducidas por las partes contendientes. ¹⁴

Amparo Directo 85/82, Complejo Radiofónico del Itsmo S.A., (X.E.Y.G.)15 de abril de 1983. Unanimidad de Votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa. Secretaria: María Guadalupe Gama Casas.

3.2.5. INSTANCIA DE PARTE.

El maestro Eduardo Pallares indica que, por virtud de este principio: "La tramitación del proceso hasta alcanzar su fin, esta encomendada a la iniciativa de las partes que son quienes deben hacer las promociones necesarias para lograrlo. Al juez no le está permitido hacerlo".

Esta característica no es exclusiva del Derecho Procesal Laboral, pues se da en la generalidad de todos los derechos procesales, y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe.

3.2.6. SENCILLEZ.

Esta característica también llamada de informalidad en el proceso consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho.

El Legislador actual congruente con esta característica solo impone una formalidad especial para las actuaciones procesales y la misma se encuentra contenida en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario, excepción hecha de las diligencias

¹⁴ Climent, Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. 10ª. ed. Ed. Esfinge. México 1995. p 504.

encomendadas a otros funcionarios; que lo actuado en la audiencia se hará constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregarán copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

3.2.7. SUPLENCIA DE LA QUEJA.

Esta característica esta siendo muy discutida porque viene a modificar substancialmente la esencia misma del Derecho Procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de juez y parte.

En efecto, el segundo párrafo del artículo 685 de las reformas procesales que entraron en vigor en el año de 1980, impone a la Junta la obligación de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos narrados se advierta que el actor tendrá derecho a otras prestaciones, no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

3.2.8. PARIDAD PROCESAL.

Emite criterio el maestro José Becerra Bautista en el sentido de que las partes deben estar "en situación idéntica frente al juez, por lo cual no debe haber ventajas o privilegios a favor de una, ni hostilidad en perjuicio de la otra".

La doctrina lo llama principio de igualdad o de paridad procesal. Este principio consiste en que en el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual; o dicho de otra forma, implica que actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensas. Se ha manifestado que este principio es el defensor de la tradicional idea de justicia.

Las opiniones doctrinales están divididas, cuando se hace referencia a este principio en el Derecho Procesal Laboral Mexicano. Los defensores del mismo lo consideran como necesario e indispensable para una buena administración de justicia. Sus opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales.

Porque los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos culturales y económicos. Y sostienen que la verdadera paridad procesal está en tratar desigualmente a los desiguales.

Cabe señalar la importancia de este principio ya que no solo podemos hablar de él como un principio sino que podemos considerarlo también como una garantía individual que es, fundando lo dicho en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional.

De igual forma tenemos el artículo 4º. constitucional

3.2.9. LAUDOS EN CONCIENCIA.

Como el acto culminante del proceso es el laudo: consideramos importante hacer referencia a un principio o característica muy especial en nuestro derecho laboral, y que es una

de las razones que lo distinguen de las demás ramas del derecho. Consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debes analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas. Esta característica la apreciamos expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

“ Los laudos se dictaran 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 expresan los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

15

Según lo dispuesto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, “los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente”.

Además de acuerdo con lo previsto por este mismo artículo, las Juntas Laborales deben de decidir todos los puntos litigiosos que fueron objeto del debate, haciendo las declaraciones que requieren las pretensiones que se dedujeron por las partes, para condenar o absolver, pues de lo contrario el laudo en cuestión sería violatorio del precepto legal invocado, ya que tales omisiones constituyen faltas al principio de congruencia que debe mediar entre los laudos y las mencionadas pretensiones deducidas por las partes contendientes.

Laudos, debe mediar el principio de congruencia en los. De acuerdo con lo previsto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo reformada, las Juntas Laborales deben decidir todos los

puntos litigiosos que fueron objeto de debate, haciendo las declaraciones que requieren las pretensiones que se dedujeron por partes, para condenar o absolver, pues de lo contrario el laudo en cuestión sería violatorio del precepto legal invocado, ya que tales omisiones constituyen faltas al principio de congruencia que debe mediar entre los laudos y las mencionadas pretensiones deducidas por las partes contendientes.

¹⁵ Córdoba (supra 3)

CAPITULO IV
PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE

4.1. PROCEDIMIENTO ORDINARIO:

El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Nos referimos a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a la Audiencia de Desahogo de Pruebas y al acto culminante del proceso que es el laudo y tocaremos lo más importante del procedimiento de ejecución. No esta por demás señalar que en la practica casi nunca se cumplen los términos y plazos procesales y un procedimiento que teóricamente debe concluirse en 97 días, normalmente se lleva mas de un año, simplemente la etapa de desahogo de pruebas se lleva varios meses, además de que otro tanto del tiempo que dure el procedimiento permanece el expediente para que se elabore el proyecto de laudo, lo

que ha motivado que se tramiten amparos indirectos para obligar a las autoridades laborales a pronunciar el laudo.

4.1.1. PRESENTACION DE LA DEMANDA.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Competente, la cual lo turnará al Pleno de la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. (Art. 871).

El Pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la de la recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicho acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. El emplazar al demandado con copia cotejada de la

demanda, deberá hacerse con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. (Art. 873).

4.1.2. COMPARECENCIA PREVIA A LA ETAPA DE CONCILIACION.

El día y la hora señalada para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes actora y demandada deben comparecer ante la Junta. La actora normalmente señala apoderado legal para que los represente en juicio en el cuerpo mismo des la demanda, pero si no fue así, es en este momento cuando procede nombrar su apoderado legal y para ello pueda hacerlo verbalmente en el inicio de la audiencia. Si no comparece el actor el nombramiento lo podrá hacer mediante carta poder previamente elaborada ante dos testigos o ante Notario Publico, que se encargara de exhibir el propio apoderado designado.

En el caso del demandado habrá que atenerse a su naturaleza jurídica para acreditar apoderado legal. Si es simple persona física y se demanda como tal, basta una carta poder suscrita ante dos testigos o ante Notario Publico, para que la autoridad reconozca la personalidad de su apoderado legal. También la designación la podrá hacer verbalmente en la audiencia (Art. 692 fracción I).

En cambio si la demanda es una persona moral además de la carta poder o el testimonio notarial, deberá acreditar con documento publico la legal existencia de la Sociedad las facultades de quien le otorga el nombramiento de apoderado de la persona moral (Art.692 fracción III).

Si el compareciente lo hace como representante legal de la persona moral, deberá exhibir el testimonio publico respectivo que acredite su nombramiento, facultades y legal existencia de la persona moral de que se trate, en el que se deberá consignar además quien, con qué carácter facultades le otorgo su nombramiento de representante legal (Art. 692 fracción II).

Los representantes de los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extiende la Secretaria del

Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato (Art. 692 fracción IV).

Si el actor formuló su demanda en contra del propietario de la fuente de trabajo, además de exhibir los documentos a que hemos hecho alusión anteriormente, según sea persona física o moral la demandada, el compareciente debe acreditar con documento idóneo, su carácter propietario de la fuente de trabajo demandada o de la obra, según sea el caso, so pena que de no hacerlo se le niegue el reconocimiento de la personalidad que solicita.

Después de la comparecencia de las partes o de la interesada en acreditar su personalidad, la Junta deberá pronunciar un acuerdo sobre el reconocimiento o rechazo del nombramiento de apoderado legal. Acuerdo que el inconforme puede combatir en amparo indirecto (Art. 114 de la Ley de Amparo)

4.1.3. LA CONCILIACION.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se divide en tres etapas, la

primera de conciliación, la segunda de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas (Art. 875).

La primera etapa, la de conciliación se desarrolla de la siguiente forma:

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

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

III.- Si las partes llegan 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.

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, y la Junta, por una sola vez la suspenderá y fijara su reanudación dentro de los ocho días siguientes quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

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

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones (Art. 876).

Respecto de lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo se cita un comentario acerca de: *Comparecencia personal de las partes en la conciliación*. Que a la letra dice: "La comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que requiere la fracción I del artículo 876, ha sido una de las disposiciones más controvertidas de la Ley reformada en 1980, por dos implicaciones innovadoras; a) la exigencia de que comparezcan personalmente, sin abogados, asesores ni apoderados, lo que también plantea la cuestión concerniente a la forma en que deben comparecer las personas morales en la etapa conciliatoria; b) El mandato contenido en la fracción VI, en el sentido de que, en caso de incumplir esta obligación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. De no hacerlo así, se aplicará al demandado la sanción prevista en el artículo 879, teniéndole por contestada la demanda en sentido afirmativo; y en cuanto al actor, se tiene por reproducida su demanda, aunque ofrece el inconveniente de que no estará en posibilidad de oponer

excepciones en contra de las causas de despido invocadas por el patrón.

Como se advierte, la finalidad de tales preceptos es la de obligar a las partes a concurrir personalmente a la conciliación independientemente de que se llegue o no a un arreglo, según se expresa en la Exposición de Motivos, con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto.

El mecanismo legal para ese objetivo reside en que, habiendo comparecido las partes personalmente y sin asesores a la etapa conciliatoria, pueden ya comparecer por medio de apoderados a la etapa subsiguiente de demanda y excepciones, pero la incomparecencia a la etapa conciliatoria les obliga presentarse personalmente en la de demanda y excepciones, pues de otro modo sucedería lo que en la legislación anterior, donde la conciliación era inoperante porque rara vez intervenían directamente las partes.

Esta reforma tiende sencillamente a revivir la conciliación, devolviéndole el sentido originario que los constituyentes de 1917 le asignaron a las Juntas, considerándolas primero de Conciliación y después de Arbitraje. Sin embargo, en la Ley de 1931 y en la de 1970 la conciliación fue letra muerta.

En la primera tenía señalada una audiencia específica en el artículo 512, donde se reglamentaba la expresión de las

pretensiones de las partes, y si no había un entendimiento la Junta procuraba averirlas proponiendo una solución basada "en la justicia y equidad". Como la incomparecencia no causaba perjuicios, esa reglamentación resultaba inútil, incluso podía la demandada no concurrir a la Junta debía señalar nueva fecha y hora para la audiencia de demanda y excepciones, ocasionando un retraso innecesario en el procedimiento.

Curiosamente, en el artículo 466 de la Ley de 1931 ya se imponía a las partes la obligación de comparecer personalmente en el periodo conciliatorio, sin la intervención de asesores, salvo que la Junta consintiera en que concurriesen por medio de representantes en casos debidamente justificados.

La Ley de 1970 regulaba la conciliación con mayor precisión. Establecía una audiencia de conciliación, demanda y excepciones que se llevaba a cabo conforme al artículo 753, donde la Junta estaba facultada para proponer una solución al conflicto, haciendo ver a las partes la justicia y equidad de la misma, esto es la *mediación*; con la modalidad de que si no se llegaba a un convenio se pasaba al periodo de demanda y excepciones; pero si ninguna de las partes había concurrido a la audiencia, se archivaba el expediente hasta nueva promoción, según el artículo 756.

Al respecto otra importante variante del artículo 879 actual que responde al principio procesal de celeridad, consiste en

disponer que la audiencia de demanda y excepciones se tendrá por celebrada aunque no concurren las partes, con los efectos antes mencionados y se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas conforme al artículo 880, en la que el apoderado de la demandada estará en posibilidad de ofrecer pruebas a nombre de su representada, aunque no se le haya permitido comparecer por insuficiente representación de la misma en la etapa de demanda y excepciones. Si bien las pruebas ofrecidas en ese supuesto, tendrán el alcance limitado que señala el último párrafo del artículo 879.

El principal argumento invocado en contra de la exigencia de la comparecencia personal consiste en que el artículo 692 de la Ley vigente dispone que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de su apoderado pero en nuestro concepto, se trata de una regla genérica que tiene una norma de excepciones para la etapa conciliatoria en el artículo 876, pues de otro modo carecería de sentido la reiteración de la fracción VI de dicho precepto en prescribir la comparecencia personal a la etapa de demanda y excepciones.

Y por cuanto a la *comparecencia de las personas morales* en la etapa conciliatoria nos dice: que la comparecencia de las personas morales en la etapa conciliatoria, no se podrá hacer por medio de simples apoderados para pleitos y cobranzas, pero que debe aceptarse al apoderado para actos de administración o con facultades

suficientes para conciliar en materia laboral y obligar a la empresa en el convenio, pues la finalidad es que se pueda llegar a un arreglo de inmediato, sin tener que esperar a una decisión ulterior de la misma.

Además el artículo 692 no establece la incompatibilidad entre el apoderado y el representante, sino que señala a éste como una especie de apoderado cualificado. Tan es así, que la fracción II de dicho artículo dice: *“cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite”*. En consecuencia cabe concluir: a) Que la calidad de apoderado y representante legal, pueden coexistir en la misma persona; b) Si al apoderado no se le reconoce personalidad para comparecer en la conciliación a nombre de persona moral, no es por el solo hecho de que sea apoderado, sino porque no le confieran las facultades suficientes de representante para conciliar y comprometer a la empresa”.

4.1.4. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

El Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece que esta etapa se desarrollará conforme a las normas siguientes:

"I.- El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda:

II. - El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos o no subsanara las irregularidades que se le haya indicado en el planteamiento de las acciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta 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 controversia 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:

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

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

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

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

Por otra parte el artículo 879 en relación con la etapa de demanda y excepciones dispone: “La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurran 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”.

4.1.5.- ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Esta etapa se desarrollara conforme a las normas contenidas en el artículo 880 de la Ley federal del trabajo, que dice:

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;

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 pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda,

podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de 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; y

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche". Por su parte el artículo 779 de la Ley laboral dispone "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo de ello".

Independientemente de las pruebas que pueden ofrecerse en esta tercera etapa de la audiencia, con posterioridad a ella únicamente les serán admitidas a las partes las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o a las que tengan relación con las tachas de los testigos (Art. 881 L.F.T.).

Por su parte la Junta en el mismo acuerdo en que resuelva sobre la admisión y desechamiento de las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia y desahogo de pruebas. Y

cuando considere que en una sola audiencia no podrá desahogar las pruebas, en el propio acuerdo se señalará los días y horas en que habrán de desahogarse, procurando recibir primero las del actor y luego las de la parte demandada. Este periodo no deberá exceder de 30 días (Art. 883 L.F.T).

4.1.6.- AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

Esta audiencia deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo de admisión de pruebas, y se llevará a cabo conforme a las siguientes normas que consigna; el artículo 884 de la Legislación Laboral:

"I.- Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II.- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la a audiencia para continuarla dentro de

los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al Superior Jerárquico para que se le aplique las sanciones correspondientes; y

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos"

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el Secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes de desahogo posterior y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción; y turnara el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes (Art. 885). Y el proyecto de resolución en forma de laudo deberá contener:

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

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V.- Los puntos resolutivos.

4.1.7. EL LAUDO.

Al concluir el término para formular alegatos o formulados éstos termina la fase de instrucción mediante la declaración correspondiente se abre la fase más importante del procedimiento, que es la del juicio. En ella tiene lugar la pronunciación y el fallo que

pone fin al procedimiento y que, en materia laboral recibe el nombre de Laudo.

En esta fase del procedimiento puede darse el caso que los representantes que integran la Junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen soliciten el desahogo de pruebas para mejor proveer; y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días (Art. 886). Concluido lo anterior, el Presidente de la Junta fijará hora y fecha dentro de los diez días, siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo. Y el artículo 888 de la ley señala que la sesión en donde se ponga a discusión y votación el proyecto del laudo, se desarrollara conforma a las normas siguientes:

I.- Se dará lectura al proyecto de resolución a los alegatos y observaciones alegadas por las parte;

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

III.- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado”.

Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará la categoría del laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta (Art. 889). Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes (Art. 890).

Conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley, el Laudo deberá contener:

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 de 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.- La Jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y VII.- Los puntos, resolutivos”.

Por disposición expresa de la ley los Tribunales del Trabajo el momento de pronunciar el laudo deben cumplir con las normas siguientes: “ Los laudos se dictaran a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre las estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoye (Art.841). Los laudos deben ser claros precisos y congruentes, en la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente (Art. 842). Cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinara el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalaran las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Y solo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación (Art. 843 y 844).

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar de la Junta la aclaración de la Resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el termino para impugnación del laudo (Art. 847). Por otra parte el laudo únicamente puede ser impugnado ante las autoridades de amparo y no procede ningún recurso en su contra ante el propio tribunal que lo dicte.

4.1.8.- EJECUCION DEL LAUDO.

Los laudos deben cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surtan sus efectos la notificación del mismo (Art. 945). Si el demandado no cumple dentro del término el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del laudo ante el Presidente de la Junta que lo pronuncie.

En el procedimiento de ejecución forzosa, podemos distinguir tres pasos y son:

- a) De requerimiento de pago.
- b) De embargo.
- c) De remate.

Cuando el patrón condenado tenga su domicilio fuera del lugar de la residencia de la Junta que dicto el laudo, el presidente de esta deberá dirigir un exhorto al presidente de la Junta de la jurisdicción del domicilio del patrón condenado, condicionándolo para la ejecución forzosa del laudo, debiéndolo autorizar desde luego para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución (Art. 941).

Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla (Art. 944).

Siempre que en una ejecución de laudo debe entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidara que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de la residencia de la Junta, se girara exhorto al presidente de la Junta de Conciliación Permanente al de la Junta de Conciliación y arbitraje o al Juez más próximo en su domicilio, para que se cumplimente la ejecución del laudo (art. 949), el presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes (Art. 942).

Si al cumplimentarse un exhorto, se opone un tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que se otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despacho ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causar. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al presidente exhortante (Art. 943).

La primera y segunda fase del procedimiento de ejecución la regula el artículo 951 de la ley al disponer: "En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observaran las normas siguientes:

- 1.- Se practicará en el domicilio donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta ley.
- 2.- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicara con cualquier persona que este presente.
- 3.- El actuario requerirá del pago a la persona con quien entiende la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo.

4.- El actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper la cerradura del local en que se deba practicar la diligencia.

5.- Si ninguna persona esta presente, el actuario practicara el embargo y fijara copia autorizada de la diligencia en la puerta de la entrada del local en que se hubiere practicado.

6.- El actuario, bajo su responsabilidad, embargara únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución”.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten (Art. 953). El actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinara los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización (Art.954). Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario se trasladara al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicara el embargo (Art. 955). Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el actuario deberá trabar embargo, y los pondrá a disposición del

presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor (Art. 956). Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al presidente ejecutor del lugar en que quedaran los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrán solicitar el cambio de depositario. Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificara al deudor o inquilino, el importe del pago lo haga al presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia (Art. 958). Si los bienes embargados fuesen inmuebles, se ordenara dentro de las veinticuatro horas siguientes la inscripción en el Registro Público de la Propiedad (Art. 962). Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o estos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones que le señala el artículo 963 de la Ley Federal del Trabajo. Si el embargo recae en una empresa o establecimiento el depositario tendrá el carácter de interventor con cargo a la caja, y estará obligado a cumplir con las normas que señale el artículo 964 de la ley antes mencionada.

Concluidas las fases del requerimiento de pago y embargo, se procederá a la tercer fase de remate de bienes, conforme

a las normas establecidas en los artículos 967 al 975 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

4.2. LAUDO EN CONCIENCIA.

Como el acto culminante del proceso es el laudo; se considera importante hacer referencia a un principio o característica muy especial en nuestro derecho laboral, y que es una de las razones que lo distinguen de las demás ramas del derecho. Consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe de analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas.

Esta característica la apreciamos expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice: " 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 expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen"

Ejecutoria. Laudos. Fundamentos de los. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han de examinar los hechos que funden la acción deducida y las excepciones opuestas, pues en la comprobación

de tales hechos se ha de apoyar el laudo que pronuncien. Si los hechos en que se apoya la acción no son bastantes para fundar ésta, la absolución del demandado es la obligada consecuencia, aun en el extremo caso en que no se haya opuesto excepción alguna. (D-943/59, Luis García Álvarez, 25 de Septiembre de 1959.)

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 especial característica: se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia; sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen.

Esta cita nos obliga a analizar esa apreciación de los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen.

Esta cita nos obliga a analizar esa 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.¹⁶

4.2.1. PRUEBA LEGAL O TASADA.

Este sistema es el más antiguo. A él se apegaba todo el pasado sistema jurídico español.

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 aun sus defensores, es un sistema en que el legislador fija reglas de carácter general y, de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

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

¹⁶ Ibidem. p 8-15.

una función muy reducida si se compara con 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.

4.2.2. PRUEBA LIBRE.

Respecto del sistema de la apreciación libre de la prueba, veremos que se caracteriza porque el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante el desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa. Supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador, como para valorar sinnúmero de circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada, hasta llegar 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.

4.2.3. SISTEMA MIXTO.

Este tercer sistema de valoración de las pruebas es 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 él formulen, la realidad es distinta, ya que si en él 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 la que podría 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, dificultan su aplicación. En este punto coincidimos con el maestro De Pina, quien afirma que tal método, en vez de resolver los inconvenientes del sistema de la prueba libre y de la prueba legal, llevan al proceso los inconvenientes de uno y otro.

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.¹⁷

4.3. ARTICULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 841 de la *Ley Federal del Trabajo* dice: " 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 expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen ", sin embargo se debe precisar que se entiende por verdad sabida y, posteriormente, el novísimo agregado que se le hizo a este artículo, al

¹⁷ Bermúdez (supra 3)

incluir "buena fe guardada", para desglosar, por último lo que se refiere al término "en conciencia".¹⁸

4.3.1. CONCEPTO DE "VERDAD SABIDA".

En relación con la "verdad sabida", el doctor Nestor de Buen nos dice: "El concepto de verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales de trabajo". Se trata de un concepto al que podríamos llamar de tracto 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 a los representantes que integran el tribunal.

4.3.2. CONCEPTO DE "BUENA FE GUARDADA".

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

¹⁸ Climent (supra 14)

4.3.3. EL CONCEPTO DE "EN CONCIENCIA".

Por lo que respecta a la expresión "en conciencia", 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 validez al sistema actual de pruebas legales, buscando imponer en su lugar sistemas más liberales para la apreciación judicial. Así aparece por primera ocasión en el texto del artículo 342 del *Código de instrucción criminal* francés, que establecía: "sinceridad de conciencia en el juzgador". Se abre de ésta forma, una prodiga etapa en lo jurídico, aunque justo es aclarar que el término "en conciencia" se aplico y desarrollo únicamente en las legislaciones procesales penales. Por ejemplo en la legislación procesal española (*Ley de Enjuiciamiento Penal*), en el año de 1872 sustituyo el término "según su conciencia", para incluir la expresión que ahora nos ocupa. Este término se implanta en España, de donde trasciende a la mayoría de las legislaciones hispanoamericanas.

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. En este aspecto, nos basta saber que la misma Suprema Corte de Justicia, en relación con ella ha sustentado las más 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.

Del cual puede deducirse que la legislación laboral mexicana nos reserva cierta responsabilidad en los ámbitos del derecho comparado, ya que si fueron nuestras leyes las que adoptaron el término, resulta lógico que debamos delinear a la perfección su contenido.¹⁹

¹⁹ Bermúdez (supra 1)

CAPITULO V

DEMANDA LABORAL.

5.1. DEMANDA LABORAL

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

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que éste emita un fallo contra el demandado, nos dice Kisch, ahora bien si se requiriese de una exposición más concreta, reduciríamos la anterior idea a los siguientes términos: demanda es la primera petición en que el actor formula pretensiones, solicitando del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

Desde tiempos remotos, en la historia jurídica se distinguen con claridad seis pares fundamentales en la integración de la demanda, estas son:

I. EL NOMBRE Y DOMICILIO DEL ACTOR.

El cual es un requisito que tiende a establecer con precisión quién será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio. El actor tiene además la obligación, de señalar un domicilio que será la sede para la comunicación que con el establezca el tribunal.

II. EL NOMBRE Y EL DOMICILIO DEL DEMANDADO.

Tan necesario como en el caso del actor, es la designación de la persona del demandado, pues sólo cuando éste se halle perfectamente individualizado, se podrá saber contra quién se ha dirigido la acción y para determinar su capacidad, así como para establecer la competencia de la Junta que deba 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.

III. LA COSA DEMANDADA, DESIGNÁNDOLA CON TODA EXACTITUD.

La demanda debe contener una relación breve pero clara de qué es lo que se pide del demandado, esto se logra con lo que comúnmente se conoce con el nombre de "relación hechos".

IV. LOS HECHOS EN QUE SE FUNDE.

De forma tal que tanto el demandado como la autoridad correspondiente sepan cuándo, dónde y cómo ocurrió el hecho que generó la demanda, además de que la claridad en esta parte de la demanda es esencial, porque muchas veces ahí se determina la competencia 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.

V. EL DERECHO.

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, han de considerarse los que determinan la vía que debe seguirse durante el proceso.

VI. LA PETICION EN TERMINOS CLAROS Y CONCRETOS.

Por último debe sintetizarse en forma concluyente la petición motivadora de la demanda. ²⁰

²⁰ Bermúdez (supra 1)

5.1.1 EFECTOS DE LA PRESENTACION DE LA DEMANDA.

Varios son los efectos que producen en el campo del derecho la presentación de una demanda de carácter laboral, como son los siguientes:

- a) La prescripción de las acciones Interrumpe. Como se cita en el artículo 712 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo que expresamente dispone que: "La sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador".
- b) Se inicia el procedimiento laboral.
- c) Se inicia la relación jurídica procesal entre el actor y la autoridad.
- d) Finca la competencia de la junta ante quien se presenta la demanda.²¹

5.2. CORRECCION DE LA DEMANDA.

El artículo 878 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que la etapa de demanda y excepciones, se desarrolla

²¹ Córdoba (Supra 3)

siguiendo una serie de normas, a través de las cuales se desenvuelve dicha etapa. En la fracción segunda del artículo citado, nos hace mención, o nos dice textualmente que: "el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios.

Si el promovente, siempre se trate del 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". Sobre esta fracción que habla sobre la Modificación demanda, la Ley de 1970 en su artículo 753, fracción IV, disponía que el actor podía hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones "acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial", las cuales quedaban también sujetas a las normas de prescripción. El mismo precepto indicaba expresamente que en tales casos la Junta debía señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de demanda y excepciones. La ley reformada en 1980 presenta una modalidad confusa precisamente en el artículo 878, fracción II, al disponer que "el actor expondrá su demanda *ratificándola o modificándola*", precisando los puntos petitorios.

Respecto a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo, nos habla de que " 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 en 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 se estima 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 aclaración 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 multicitado 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 mutuo propio 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 (art. 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 la misma, 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 será improcedente, toda vez 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.

Dentro de los principios del proceso laboral, establecidos en las reformas de 1980, se encuentra principalmente en el artículo 685, encontramos *el Tutelar o de equilibrio procesal*, específicamente en el párrafo segundo del artículo 685 el cual presenta la innovación de dos importantes y controvertidas hipótesis de intervención de las Juntas al recibir la demanda del trabajador.

1. *Subsanar la demanda incompleta*, donde la Junta actúa de oficio y
2. *Aclaración de la demanda obscura e irregular*, que corresponde al propio trabajador.

Puede objetarse que es dudosa su ubicación como principios procesales, pues no constituyen reglas genéricas, aunque son

notoriamente relevantes entre las nuevas figuras jurídicas de protección al trabajador. En este sentido se cree que representan dos significativos aspectos del principio de *equilibrio procesal*, inspirado en la finalidad del derecho laboral como un *derecho nivelador de desigualdades*, conforme a la definición de Radbruch, que se manifieste en procurar no la igualdad formal sino la *igualdad real de las partes*; de manera que al decir de la Exposición de Motivos de la Reforma de 1980, el proceso conduzca al esclarecimiento de la verdad, y que, independientemente de los recursos de los contendientes, la justicia se otorgue a "quienes tengan derecho a ella", dada su importancia, se *analizan* estos dos supuestos de la manera siguiente:

1. *Subsanar la demanda incompleta*. Está enunciado en los términos siguientes: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará esta...."

Conviene advertir que la acción a que alude se refiera a la acción como *pretensión* reclamada, esto es, al derecho material exigido en la demanda, y no a la acción como *facultad* de promover la actividad del órgano jurisdiccional, que es un derecho autónomo, integrándola con las prestaciones que se desprendan de los hechos expuestos por el

actor, lo que significa sencillamente aplicar las consecuencias jurídicas de los mismos, que tiene un claro antecedente en la ejecutoria de la Suprema Corte en el sentido de que, si un trabajador demanda la indemnización constitucional por despido injustificado y omite reclamar los salarios vencidos, si obtiene un laudo favorable se condena al pago de tres meses de salarios y a los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo, porque éstos son una consecuencia legal del despido injustificado, conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, se *subsana* la pretensión pero no se prejuzga la *decisión* de la Junta, que dependerá de la comprobación de los hechos expuestos en la demanda, y por tanto no se convierte en Juez y parte.

No se substituye la acción. Otra observación consiste en que cuando el precepto menciona "la acción intentada o procedente", en nuestro concepto no significa, aunque se haya expuesto por distinguidos tratadistas, que haya dos acciones, la acción intentada por el trabajador y la acción procedente indicada por la Junta, pues ésta carece de facultades para variar la acción ejercida por el trabajador, lo que implicaría no solo suplir la demanda, sino sustituirla, exceso en el que podría incurrirse, y que se cree descartado por el propio comportamiento de la norma en la práctica, e incluso la Junta asumiría indebidamente la responsabilidad de

señalar como "acción procedente", para determinados hechos, lo que después la Suprema Corte estimase como acción improcedente, no ya en cuanto al fondo, sino en cuanto a su naturaleza procesal; por ejemplo en la demanda de un agente viajero por reducción de zona, se ha sustentado en unos casos el criterio de que equivaldría a un despido y en otros que la acción adecuada era exigir el cumplimiento del contrato, hasta que la Ley de 1970, en el artículo 290, señaló en forma expresa que la reducción de la zona no puede hacerse sin consentimiento del trabajador; y todavía cabe derivar de ese mismo hecho, la acción rescisoria del contrato por reducción del salario, inherente a la disminución de las comisiones, a causa de la reducción o cambio de la ruta o zona asignada.

Por ello, en el caso de que el trabajador omita en su demanda ejercitar la acción correspondiente a los hechos expuestos en la misma, la Junta deberá requerirle para que la aclare, de conformidad con el artículo 873, párrafo segundo, porque habrá incurrido en una omisión notoria, según está previsto en dicho precepto; y con igual fundamento deberá requerírsele, si se trata de una acción improcedente por errónea o de acciones contradictorias, pues la finalidad del precepto citado es que la demanda se plantee "conforme a los hechos expuestos por el trabajador", esto es, resulte adecuada a la realidad de las pretensiones que se desprendan de los mismos; y al trabajador -que no a la Junta- le corresponderá subsanar la acción,

que es cosa distinta a subsanar la demanda incompleta, incorporando las prestaciones omitidas.

Diferencia de la suplencia de la queja. Aun cuando tiene afinidades con la suplencia de la queja en el amparo, en nuestro concepto no existe semejanza se señala la Exposición de Motivos, pues sus características son distintas. En la *suplencia de la queja*, el juzgador toma en cuenta constancias que ya obraban en el expediente laboral a favor del trabajador, que no hizo valer éste en la demanda de amparo, estudiándolas como parte integrante de la misma. En la *suplencia de la demanda*, no se contemplan constancias preexistentes sino que el *escritorio inicial* del trabajador se adiciona con la reclamación de las prestaciones omitidas que se deriven de los hechos expuestos, como salarios caídos, prima de antigüedad, etc. No introduce hechos nuevos, sino que aplica las consecuencias jurídicas que se desprendan de los hechos expuestos por el actor para configurar su *pretensión*, de suerte que en el caso de obtener laudo favorable no encuentre las percepciones disminuidas por omisiones en la demanda planteada. La Junta, subrayamos no está vinculada a la demanda subsanada como juez y parte, sino que opera el principio de *iura novit curia* las partes ponen los hechos, y el juez pone el derecho.

La verdadera suplencia no ya de la queja, sino que llega a subsituirse al quejoso, se da en el amparo agrario; pues conforme a la

reforma a la Ley de Amparo publicada en el Diario Oficial de 29 de junio de 1976, el nuevo artículo 225 dispone que la autoridad del amparo requerirá de oficio pruebas y resolverá sobre la inconstitucionalidad de los actos reclamados, tal como se hayan probado, aun cuando sean distintos de los invocados en la demanda, en beneficio de núcleos de población o de lo ejidatarios o comuneros, en lo individual.

2. *Aclaración de la demanda obscura o irregular.* En el segundo supuesto, la Junta no subsana de oficio la demanda, al recibirla, como en el anterior, sino que requiere al trabajador para que la aclare, siendo conveniente advertir que tal aclaración, aunque está indicada en el artículo 685, éste se remite al 873 que la regula en su párrafo segundo, cuyo precepto denota claramente que la debatida *acción procedente* no corresponde a la facultad de las Juntas al subsanar la demanda, sino que incumbe al trabajador al aclararla.²²

5.3. SUPLENCIA DE LA QUEJA EN MATERIA DE AMPARO

En materia de amparo, en relación con la expresión de los preceptos constitucionales que contengan las garantías individuales que el quejoso estime violadas, resulta inútil mandar

²² Climent (Supra 14).

aclarar la demanda para que corrija el señalamiento en caso de error, o para que los señale en caso de omisión, toda vez que en cuanto a lo primero el artículo 79 de la Ley de Amparo faculta al juzgador para corregir el error, y respeto a lo segundo la jurisprudencia 49/96 del Pleno de la actual Suprema Corte, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo IV-agosto 1996, páginas 58 y 59, interpretando ese artículo se considera que la suplencia ante el error procede cuando no se cite ningún artículo constitucional o legal, siempre que se den los argumentos lógico-jurídicos necesarios para que el juzgador pueda pronunciarse. Luego entonces, se repite, si en términos del artículo y criterio jurisprudencial mencionados el Juez de Distrito pueda tomar en cuenta los preceptos que contengan las garantías individuales violadas en perjuicio del quejoso, tanto en el caso de cita equivocada como en el de omisión, resulta inútil hacer cualquier prevención al respecto en el acuerdo inicial del juicio.

En el otro aspecto, que se relaciona con los conceptos de violación, también se estima inútil prevenir al trabajador para que los exprese cuando la demanda es omisa en ese rubro, cuenta habida que en términos de la jurisprudencia número 39/95 publicada en el Semanario Judicial de Federación y su Gaceta, novena época, tomo II-septiembre 1995, paginas 333 y 334, la cual Segunda Sala

interpretó el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, en el sentido de que la suplencia de la queja a favor del trabajador en la materia laboral opera aun ante la ausencia total de concepto de violación o agravios. Por lo tanto, a nada práctico lleva prevenir al trabajador para que exprese conceptos de violación cuando su demanda no lo contiene, si de todas maneras el órgano de control constitucional está facultado para suplir esa ausencia de encontrar motivos que lo justifiquen.²³

²³ Esquinca, Muñoz César. El Juicio de Amparo Indirecto en Materia de Trabajo. 3ª. ed. Ed. Porrúa. México 1998. p. 156 y 157.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Puesto que lo que se busca en todo proceso a la finalidad de este es que se de la igualdad proporcional de los individuos para poder obtener el bien común, el cual no se obtiene con facilidad, sino que se necesita de un procedimiento.

Por lo tanto es fundamental que la ley garantice una igualdad entre las partes y permitir que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventaja, significaría llevar a cabo un sistema inadecuado de justicia social.

SEGUNDA: Si bien es cierto que el derecho procesal de trabajo busca y nos proporciona celeridad, esta rama de la ciencia jurídica tiene que trabajar conjuntamente con otras disciplinas, por eso es necesario que sean tomadas en cuenta las fuentes del derecho procesal de trabajo y los diferentes métodos de interpretación del derecho procesal.

TERCERA: Puesto que el derecho procesal del trabajo como ciencia jurídica especial tiene características muy peculiares

que algunos tratadistas llaman principios, también podemos decir que es sinónimo de enjuiciamiento; así mismo el procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia y un conjunto de formalidades o trámites cuya realización esta sujeta a actos jurídicos civiles, procesales, a dúos y legislativos.

CUARTA: El procedimiento que se lleva a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el medio por el cual la autoridad tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, dicho procedimiento en teoría debe concluirse en 97 días no obstante en la práctica se lleva mas de un año.

Este procedimiento consta de varias etapas, iniciándose con la presentación de la demanda y concluyendo con el laudo.

QUINTA: Como ya es sabido, la demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que se emita un fallo contra el demandado, y puesto que en la fracción II del artículo 878 de la ley federal del trabajo, nos dice que el actor expondrá su demanda "ratificándola o modificándola" y precisando

los puntos petitorios, la interpretación de "modificación" ha sido difícil de interpretar, toda vez que una simple precisión o aclaración de hechos se pudiera entender como una ampliación de la demanda, dando pie a que el actor adicione los hechos de su demanda, incorporando prestaciones no reclamadas en el escrito inicial, confundiéndose de esta manera con la "Suplencia de la Queja" que se presenta en materia de amparo, en la cual es posible que se incorporen nuevos hechos o sustituyan unos por otros; sin embargo, para que pueda aplicarse legalmente la suplencia de la queja, no así en el derecho laboral, por lo tanto y toda vez que la "modificación" y la "suplencia de la queja" no es lo mismo, se debe de tener muy claro que la primera es una simple precisión o aclaración de los hechos ya expuestos .

BIBLIOGRAFIA.

- Bermúdez, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed. Ed. Porrúa México 1994. Pp.267.
- Córdoba, Romero Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Forense Laboral. 1ª reimpresión. Ed. Poder Judicial del Estado de Guanajuato. México 1991.Pp.432.
- Esquinca, Muñoa César. El Juicio de Amparo Indirecto en Materia de Trabajo. 3ª ed. Ed. Porrúa. México 1998. Pp. 422.
- Tena, Suck Rafael e Italo, Morales Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª ed. Ed. Trillas. México 1995.Pp.321.

OTRAS LEYES.

- Ley Federal del Trabajo. Climent, Beltrán Juan B. 10ª ed. Ed. Esfinge. México 1995. Pp.676.