



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"DESIGUALDAD TEORICO PRACTICA DE LAS PARTES EN LOS JUICIOS LABORALES DE CARACTER INDIVIDUAL



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ERNESTO FERNANDO MARTINEZ FLORES

ASESOR: DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES

CIUDAD UNIVERSITARIA,

2004





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **ERNESTO FERNANDO MARTINEZ FLORES**, con número de cuenta 97512642, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"DESIGUALDAD TEORICO-PRACTICO DE LAS PARTES EN LOS JUICIOS LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL"**, bajo la dirección del **DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 4 de octubre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F. 8 de noviembre 2004

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de darme vida para lograr una meta tan importante como es concluir mis estudios profesionales.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y a su Facultad de Derecho, por haberme brindado todos los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de mi carrera profesional, así como por forjarme sus valores y principios.

A mis padres Gema y Ernesto, por todo el apoyo que me han brindado a lo largo de estos años y por darme el privilegio de ser su hijo, este trabajo es gracias a ustedes e inspirado en ustedes, los quiero mucho.

A mis hermanos Gema y Rodrigo, por estar siempre conmigo.

A Karla, por brindarme todo su apoyo y paciencia en la realización de este trabajo, y por caminar a mi lado en estos últimos años: lo logramos!!!

A todos y cada uno de mis amigos (en especial a César Flores, Ulises Guerrero, Claudio Curzio, Rafa Pinillos, Luis Narvaez, Iván Delgado, Memo Alonzo, Juan Carlos Yañez, Sergio Molina, Juan Pablo Vasconcelos, Gaby Vieyra, Renata Correa, Solange Márquez y Adriana Montero), por todos los momentos que hemos vivido juntos, y los que faltan...

Al Dr. Baltasar Cavazos Flores, por darme la valiosa oportunidad de dirigir el presente trabajo.

A Capín, Calderón, Ramírez y Gutiérrez-Azpe, S.C., por ayudarme en mi formación como abogado.

A todas las personas que ayudaron en la elaboración del presente trabajo.

**“DESIGUALDAD TEORICO-PRACTICA DE LAS PARTES
EN LOS JUICIOS LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL”**

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
	Página
1.- CONFLICTOS EN GENERAL Y CONFLICTOS LABORALES EN MÉXICO	1
1.1.- Concepto de conflicto y de conflicto laboral.	1
1.2.- Clasificación de los conflictos laborales.	5
1.3.- Tipos de conflictos laborales en México.	6
1.4.- Semejanzas y diferencias de los conflictos laborales con los juicios del orden común.	12
1.5.- Medios de solución de los conflictos de trabajo.	15
2.- PROCESO Y DERECHO PROCESAL	18
2.1.- Concepto de Proceso.	18
2.2.- Naturaleza Jurídica del Proceso.	22
2.3.- Etapas Procesales.	24
2.4.- Principios Procesales.	26
2.5.- Concepto de Derecho Procesal.	30
2.6.- Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal.	31
2.7.- Ramas del Derecho Procesal.	32
3.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO	39
3.1.- Antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo.	39
3.2.- Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.	58
3.3.- Características del Derecho Procesal del Trabajo.	59
3.4.- Generalidades del Proceso Laboral.	61
3.5.- Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.	80
3.6.- Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.	80
3.7.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.	88
3.8.- Concepto de Actos Procesales, sus generalidades y su clasificación.	95

4.- DESIGUALDADES PROCESALES ENTRE LAS PARTES EN LITIGIOS LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL	108
4.1.- Desigualdades al inicio del proceso y en los actos procesales que trae inmerso el ingreso de la demanda.	108
4.2.- Desigualdades en la etapa de conciliación y actos procesales respectivos.	120
4.3.- Desigualdades en la etapa de demanda y excepciones y actos procesales respectivos.	126
4.4.- Desigualdades en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y actos procesales respectivos.	130
4.5.- Desigualdades en la etapa de desahogo de las pruebas y actos procesales respectivos.	136
4.6.- Desigualdades al momento de dictar resoluciones y actos procesales respectivos.	150
CONCLUSIONES	154
BIBLIOGRAFIA	157

I

INTRODUCCIÓN

La Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual se encuentra vigente hoy en día, fue reformada en su parte procesal en 1980. Mediante dichas reformas, se instauró una tutela en beneficio de los trabajadores, de donde surgieron diversas desigualdades entre las partes contendientes en un procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, trascendiendo de manera importante la creación de los principios de suplencia y subsanador en la demanda deficiente del trabajador, los cuales brindan la mayor desigualdad entre las partes.

Mediante el presente trabajo de investigación, pretendo demostrar que dichas desigualdades no están cumpliendo hoy en día con el objetivo primordial de tutelar eficientemente los derechos de los trabajadores en los procedimientos ordinarios de carácter individual seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido a diversos factores que ubicaré en el desarrollo del presente trabajo de investigación, pues considero que existen otros mecanismos que pueden otorgar un beneficio verdaderamente equitativo tanto en lo jurídico como en lo práctico a las partes en conflicto, sobre todo en beneficio de los trabajadores.

Para realizar dicho estudio, tendremos que empezar analizando en primer término a los conflictos en general y a los conflictos laborales, para después remitirnos a lo que es el Proceso, continuando con lo que es el Derecho Procesal.

Será de vital importancia investigar acerca del Derecho Procesal del Trabajo en México, sobre todo en lo que se refiere a la ubicación de sus principios.

Después de haber analizado los temas anteriores, estaremos en la posibilidad de entrar a fondo en nuestro tema de investigación.

El análisis de nuestro tema se realizará estudiando todas las partes en que se divide el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y así en cada una de estas partes, ir definiendo las principales desigualdades que se encuentren tanto en la Ley Federal del Trabajo como en lo que sucede en la práctica cotidiana ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ayudándonos de distintas tesis de jurisprudencia que hagan referencia a algunas de estas desigualdades, y así tener un panorama completo de nuestro tema de investigación.

Al final de nuestro análisis, podremos conocer los distintos factores por los que las desigualdades contrastadas tanto en lo teórico como en lo práctico no son actualmente el mecanismo idóneo en que se llega a una verdadera justicia del trabajo para las partes en conflicto, y proponer entonces nuevas formas de brindar una protección a los trabajadores, las cuales sean eficientes en lo jurídico y verdaderamente aplicables en la práctica.

1.- CONFLICTOS EN GENERAL Y CONFLICTOS LABORALES EN MEXICO

Como punto inicial de nuestro trabajo de investigación, debemos partir desde el punto que le da origen a todo proceso laboral, esto es, al estudio de lo que es el conflicto en general.

1.1.- Concepto de conflicto y de conflicto laboral.

Desde un principio, podemos comentar que para cualquier persona es muy sencillo ubicar el significado de la palabra conflicto, siendo que es una palabra que al mencionarla, lo primero que se nos viene a la mente es un combate, una disputa, una controversia, una diferencia o una pelea, para ser más explícitos.

El conflicto en general lo han definido de diversas maneras, así tenemos que el Diccionario de la Lengua Española nos menciona que se trata de la voz latina *conflictus*, y significa: “*Combate, lucha, pelea. Problema, cuestión, materia de discusión. Momento en que la batalla es más dura y violenta.*”¹

Por su parte, el autor Guillermo Cabanellas manifiesta lo siguiente: “*La voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín conflictus que, a su vez, tiene su origen en*

¹ Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Real Academia Española. Vigésima segunda edición, Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid, España. 2001, p. 621.

*confligere, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión, cuyo origen etimológico es collisio, derivado de collidere, que significa chocar, rozar.”*²

De igual manera nos manifiesta el autor Baltasar Cavazos Flores lo siguiente: “*Los conflictos son medios de lucha, medidas de acción directa. Aquellos que están en contienda prescinden de los instrumentos de solución pacífica a fin de hacer prevalecer sus propios intereses sobre el contrario.*”³

Con todo lo mencionado anteriormente, se puede deducir que es muy sencillo ubicar el significado de la palabra conflicto, por lo que podemos definirlo como una oposición o diferencia de intereses.

Ahora que conocemos lo que es un conflicto, podemos llegar a la definición de lo que es el conflicto laboral, por lo que en primer lugar debemos remitirnos a diversos autores que nos expresan de manera clara y precisa algunos conceptos de lo que es el conflicto laboral, y es así que señalamos los siguientes:

Baltasar Cavazos Flores señala lo siguiente: “*Por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esta causa, los tipos de*

² CABANELLAS, Guillermo, RUSSOMANO, Mozart Víctor, *Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución*, Primera edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979, p. 9.

³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Novena edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 1998, p. 322.

conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos.”⁴

Mario de la Cueva, por su parte, indica lo siguiente: *“Entre las varias características de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; así, a ejemplo, la concubina de un trabajador fallecido a resultas de un riesgo de trabajo, puede reclamar del patrono de su examasio, con apoyo en la ley laboral y ante las juntas de conciliación y arbitraje, la indemnización correspondiente. En segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo: un trabajador y un patrono pueden entrar en relaciones civiles y comerciales, pero la controversia que surja no será un conflicto de trabajo del que puedan conocer las juntas de conciliación y arbitraje.”⁵*

Miguel Bermúdez Cisneros señala lo siguiente: *“Conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo.”⁶*

⁴ Ibidem., pp. 322 y 323.

⁵ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Decimasegunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2002, p. 510.

⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tercera edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 2002, p. 41.

Contando con un panorama general de algunos conceptos expuestos por la doctrina en materia laboral, haremos referencia a lo que señala al respecto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo:

En el artículo 123 de nuestra Constitución, la fracción XX del apartado “A” señala lo siguiente: *“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.”*

Por su parte, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los conflictos laborales de la siguiente forma: *“Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.”*

Se puede concluir, teniendo un panorama más amplio de lo que significan los conflictos laborales para la doctrina, así como por lo manifestado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley Federal del Trabajo, que los conflictos laborales son las diferencias que se producen con motivo de la prestación de un servicio de carácter laboral.

1.2. Clasificación de los conflictos laborales

Previo a conocer los distintos tipos de conflictos laborales en nuestro país, debemos conocer primero los conflictos de trabajo que existen de manera general, y así tenemos que estos son de dos clases: individuales y colectivos, entendiendo por estos lo siguiente:

“Individuales, los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo; y colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general.

La distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto. Por supuesto, el conflicto es individual aunque sean varios los obreros que demanden al patrón.”⁷

En cuanto a su naturaleza, los conflictos se clasifican de manera general en jurídicos y económicos, debido a la siguiente explicación:

“Jurídicos, por que afectan al contrato de trabajo en algunas de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también económicos, cuando atañen a la producción y ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienden.”⁸

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría integral*, Sexta edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1982, p. 181.

⁸ Idem.

Para concluir este tema, cabe hacer notar las palabras del autor Alberto Trueba Urbina, quien señala lo siguiente: *“Los conflictos laborales en esencia son sociales, en razón de que son partes el trabajador o el sindicato obrero frente al patrón.”*⁹

1.3. Tipos de conflictos laborales en México.

Para conocer los distintos tipos de conflictos laborales que hay en México, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo nos indica cuales son los diversos tipos de conflictos que pueden conocer las Autoridades jurisdiccionales en materia de trabajo (Juntas de Conciliación y Arbitraje), comenzando por la naturaleza de los sujetos que en dichos conflictos intervienen, tal y como aquí se menciona:

“Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.”

De lo anterior, podemos desprender la clasificación de los conflictos por los sujetos que en éstos intervienen:

- a) conflictos entre trabajadores y patrones,
- b) conflictos entre trabajadores, y
- c) conflictos entre patrones.

⁹ Idem.

De igual manera, el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo señala el ámbito de aplicación de los conflictos de trabajo, tal y como observamos a continuación:

“Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.”

De la lectura a dicha disposición, desprendemos la clasificación de los conflictos por su ámbito de aplicación en:

- a) conflictos individuales de naturaleza jurídica, y
- b) conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

Por último, el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo agrega la regulación de los procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, otorgándonos la definición correspondiente:

“Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.”

De la disposición anterior, desprendemos como último conflicto regulado por la Ley Federal del Trabajo al siguiente:

- Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica.

De todas las disposiciones antes mencionadas, la doctrina ha dado sus clasificaciones correspondientes, por lo que presentaremos únicamente como punto de referencia la del autor Baltasar Cavazos Flores, quien señala lo siguiente:

“Los tipos de conflictos laborales son dos, atendiendo a los intereses en pugna y a los sujetos que en ellos intervienen, de la siguiente forma:

A. Atendiendo a los intereses en pugna

Los conflictos de trabajo se pueden clasificar, atendiendo a los intereses que afectan, en individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participen en dichos conflictos.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

Ejemplo de un conflicto individual de orden económico lo tenemos en el caso de que un trabajador demande nivelación de salarios, pues se afecta un interés particular y se trata de crear nuevas condiciones de trabajo.

B. Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen pueden ser:

- 1. Entre patrones y trabajadores. Ejemplo: despidos.*
- 2. Entre patrones: cuando se trata de algún patrón sustituto.*
- 3. Entre trabajadores: problema de escalafón.*
- 4. Entre sindicatos: detentación de contratos colectivos.*
- 5. Entre sindicatos y sus propios miembros: aplicación de la cláusula de exclusión.*
- 6. Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular de algún contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía.”¹⁰*

Después de conocer las clasificaciones de carácter legal como doctrinaria, se puede concluir en este punto lo siguiente:

La Ley Federal del Trabajo admite la existencia de tres clases de conflictos de acuerdo a los sujetos que intervienen:

- a) entre trabajadores y patrones,
- b) entre trabajadores, y
- c) entre patrones.

Ahora bien, ordenando estos conflictos por la vía procesal a la que deberán de someterse, y de acuerdo con lo establecido en la misma Ley Federal del Trabajo, encontramos a los siguientes:

- a) conflictos individuales de naturaleza jurídica,

¹⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, ob.cit., nota 3, pp. 320 y 321.

- b) conflictos colectivos de naturaleza jurídica, y
- c) conflictos colectivos de naturaleza económica.

Autores como Baltasar Cavazos Flores (anteriormente citado), agregan al siguiente conflicto:

- d) conflicto individual de naturaleza económica

Por último, a fin de hacer notoria la distinción entre conflictos individuales y colectivos, mencionaremos que en estos últimos se plantea una situación en la que se dirime el interés profesional del grupo o sindicato; en cambio, en el conflicto individual, está en disputa el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponde en forma personal.

En este sentido, encontramos el siguiente criterio jurisprudencial de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada

tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

Séptima Epoca:

Amparo directo 4503/72. Fábrica de Papel Coyoacán, S. A. 6 de abril de 1973. Mayoría de cuatro votos.

Amparo directo 6548/76. Petróleos Mexicanos. 30 de abril de 1979. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3218/79. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 7 de enero de 1980. Cinco votos.

Amparo directo 2865/78. Perfecto Mercado Mondragón. 9 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5323/79. Sindicato Patronal de la Línea de Autotransportes Urbanos de Acapulco, "Benito Juárez". 10 de noviembre de 1980. Unanimidad de cuatro votos.

Tesis jurisprudencial número 93, página 66. Apéndice de 1995. Séptima Epoca. Tomo V, Parte Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala."

1.4.- Semejanzas y diferencias de los conflictos laborales con los juicios del orden común.

Para tratar este tema, se comenzará señalando que los conflictos laborales emergen de una relación de trabajo, los cuales, cuando se llevan al campo jurisdiccional, tienen un tratamiento especial, sobre todo de carácter social, derivándose una protección notable por parte del Estado a favor de los trabajadores, en virtud de considerarlos como económicamente desprotegidos, por lo que tomando en cuenta los antecedentes tanto históricos como revolucionarios de los que emanó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, podemos entender el por que de este tratamiento especial a los conflictos de trabajo.

Es importante aquí hacer notar la trascendencia de los tribunales laborales que deciden acerca de los conflictos laborales, por lo que a continuación se expone lo señalado por el autor Alberto Trueba Urbina, quien manifiesta lo siguiente:

“Los conflictos de trabajo, o sean las diferencias o pugnas entre el capital y el trabajo como factores de la producción e individualizados a través de trabajadores y patrones, cuando se llevan al campo jurisdiccional quedan sujetos a ciertas formalidades procesales para su decisión por tribunales laborales que en nuestro derecho se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje: estas juntas recibieron la denominación que en otros países fue utilizada para singularizar a los órganos encargados de la resolución de las

controversias de trabajo cuyas características por sí mismas difieren de cualesquiera otras."¹¹

Tal y como observamos en estas palabras del autor Alberto Trueba Urbina, las semejanzas entre los conflictos laborales con los juicios del orden común radican en que ambos deben quedar sujetos a ciertas formalidades procesales (como por ejemplo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictan su resolución final después de estudiar las pruebas que se ofrecen por los interesados, misma resolución que se denomina laudo, y que equivale a la sentencia tratándose de controversias civiles, mercantiles, penales o administrativas).

Ahora bien, por lo que hace a las diferencias de los conflictos laborales con los juicios del orden común, tenemos como una de las más importantes la de que el derecho laboral sea eminentemente social y protector de los derechos de la clase obrera, lo que hace que las normas procesales que regulan al proceso laboral contengan principios distintos a los del orden común, los cuales sean protectores de los derechos de los trabajadores, tal y como menciona a continuación el autor Alberto Trueba Urbina:

"Los conflictos de trabajo han requerido de normas específicas para su tramitación y decisión, tomando en consideración la naturaleza de los mismos, que son distintos de los juicios civiles o administrativos, por que los conflictos del trabajo se originan por disputas económicas entre los factores de la producción y por luchas sociales y pugnas entre dos clases cuyo contenido les da una característica especial.

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., nota 7, p. 193.

En la jurisdicción social del trabajo no es la voluntad de las partes la que somete el conflicto en substitución de éstas para que sea decidido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que son los principios y las normas fundamentales tanto sustantivas como procesales del trabajo las que al margen de la voluntad de las partes imponen la decisión de la controversia para el ejercicio de la función protectora y titular y también reivindicatoria de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios, patronos o propietarios; constituyendo esta jurisdicción una actividad completamente distinta de otras jurisdicciones en las que tan sólo tienen por función fundamental restablecer el orden jurídico originado por la violación de la ley o de los contratos particulares celebrados entre las partes."¹²

Para concluir este tema, y haciendo especial hincapié en las diferencias de los conflictos laborales con los juicios del orden común, coincidimos con lo señalado por el autor Baltasar Cavazos Flores, quien nos comenta lo siguiente:

"La distinta naturaleza de los conflictos de trabajo, en relación con los de derecho común, estriba esencialmente en el carácter que ofrece el hecho social "trabajo", del cual derivan aquellos conflictos; su valoración se aparta de la de un simple conflicto de intereses, sea en su aspecto individual o colectivo. Incluso los puros conflictos de intereses entre las partes, en Derecho Laboral, poseen una especial significación, por razón de proceder tales intereses de una prestación que tiene por protagonista la persona humana y en beneficio de un valor social cual es la producción."¹³

¹² Ibidem., pp. 194 y 195.

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, ob.cit., nota 3, p. 324.

1.5.- Medios de solución de los Conflictos de trabajo.

Para comenzar éste tema, y únicamente como referencia histórica, haremos mención a lo señalado por el autor Alberto Trueba Urbina, quien expone lo siguiente:

“Originariamente, en nuestro País, las controversias o conflictos entre trabajadores y patronos correspondieron a los tribunales judiciales en congruencia con la prestación de servicios regulados por los Códigos Civiles; pero al margen de estas relaciones privadas, la formación del proletariado y su lucha en el régimen de producción capitalista, pusieron de relieve la falsa ubicación de sus relaciones en dichos códigos patrimoniales, así como la necesidad de otros sistemas para la solución de los conflictos. A partir de las leyes revolucionarias y de la vigencia del artículo 123 constitucional, los conflictos fueron dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, instituciones extrañas a los sistemas judiciales, no obstante el rancio abolengo en la magistratura de la conciliación y el arbitraje, aunque en el juicio laboral tiene otro sentido más que individualista, eminentemente social.

La aplicación de los sistemas de conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo, tan sólo vino a significar en la práctica la substitución de la voluntad de las partes en conflicto por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para decidir imparcialmente el conflicto: por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes que los teóricos denominaron de autocomposición y por el arbitraje la substitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal, que decidía el conflicto para conservar el equilibrio entre aquéllas, independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales, esto es, la función era

*meramente objetiva, por cuyo motivo la doctrina estimó el arbitraje como un acto de hetero-composición.”*¹⁴

Al día de hoy, tanto la conciliación como el arbitraje continúan en su gran tarea de resolver los conflictos laborales, en donde la conciliación ha sido pilar como medio de solución de los conflictos laborales, haciéndose notar día a día la tan conocida frase de “más vale un mal arreglo que un buen juicio”, misma frase que tiene plena aplicación al arbitraje laboral y que es llevada a cabo por los abogados litigantes en ésta materia, ya que muchas veces es preferible conciliar a someterse al arbitraje que es ventilado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual se ha convertido en un arbitraje sumamente lento, debido en mucho a la gran carga de trabajo con que cuentan dichas Juntas.

Por último, señalaremos el siguiente criterio jurisprudencial, el cual aún y cuando no fue reiterado como vigente, señala a la conciliación y al arbitraje como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, sirviéndonos como punto de referencia para concluir el presente tema:

“CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., nota 7, p. 189.

reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando éste falte.

Quinta Epoca:

Tomo LXXVII, pág. 2582. Amparo directo 7229/42. American Smelting and Refining, Co. 26 de julio de 1943. Cinco votos. Ponente: Roque Estrada.

Tomo LXXVIII, pág. 822. Amparo directo 5359/43. Cía. Minera de Peñoles, S. A. Unidad Ahotla. 8 de octubre de 1943. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LXXIX, pág. 6186. Amparo directo 9015/43. Cía. Minera de Peñoles, S. A. Unidad Avalos, Zacatecas. 24 de marzo de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Hermilo López Sánchez.

Tomo LXXXI, pág. 5900. Amparo directo 81/44. Sánchez Inocencio. 21 de septiembre de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal.

Tomo XCI, pág. 1588. Amparo directo 6633/46. Cía. Metalúrgica de Peñoles, S. A. 21 de febrero de 1947. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tesis jurisprudencial número 487, página 847. Apéndice de 1988. Quinta Epoca. Parte II. Cuarta Sala.

NOTA: La presente tesis no fue reiterada como vigente, según los acuerdos a que llegó la Comisión Coordinadora encargada de los trabajos para la publicación del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1995."

2.- PROCESO Y DERECHO PROCESAL

En este capítulo, se analizarán al Proceso y al Derecho Procesal como antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo, tal y como observamos a continuación:

2.1.- Concepto de Proceso.

En primer término, comenzaremos con la definición general de lo que se entiende por Proceso: *“Acción de ir hacia adelante; Transcurso del tiempo; Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial; Agregado de los autos y demás escritos en cualquier causa civil o criminal.”*¹⁵

Jurídicamente hablando, Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara lo definen de la siguiente manera: *“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 sinónima de la de juicio.”*¹⁶

Algunos Procesalistas contemporáneos nos dan su definición de lo que es el Proceso, tal y como presentamos a continuación:

¹⁵ Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Real Academia Española. Vigésima segunda edición, Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid, España. 2001, p. 1838.

¹⁶DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Trigésima primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2003, p. 420.

Para Carlos Arellano García, el proceso se define de la siguiente forma: “*El desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados cuyo objeto es que se diga el derecho a favor de quien tenga la razón total o parcial.*”¹⁷

Cipriano Gómez Lara entiende por proceso lo siguiente: “*Conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.*”¹⁸

Por su parte, José Ovalle Favela define al proceso de la siguiente forma: “*Conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable.*”¹⁹

Después de analizar las anteriores definiciones, nos adherimos a la definición que otorga el autor Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, quien se refiere al proceso de manera

¹⁷ ARELLANO GARCÍA, Carlos, *Teoría General del Proceso*, Décima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2002, p. 3.

¹⁸ GOMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Novena edición, Editorial Harla, S.A. de C.V. México, 1996, p. 95.

¹⁹ OVALLE FAVELA, José, *Teoría General del Proceso*, Cuarta edición, Editorial Harla, S.A. de C.V. México, 1997, p. 192.

sencilla de la siguiente forma: “*El instrumento previsto como normal por el Estado para la solución de toda clase de conflictos jurídicos.*”²⁰

Es importante hacer una breve aclaración de lo que debemos entender acerca de los términos proceso, procedimiento, litigio y juicio, debido a lo siguiente:

“Los términos proceso y procedimiento (y aun algunos otros, como litigio y juicio) se emplean con frecuencia, como sinónimos o intercambiables.

Conviene, sin embargo, evitar la confusión entre ellos, por que si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso (v.gr., el que se utilice para la extradición).

El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una frase o fragmento suyo.

Ambos conceptos coinciden en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de procedere, avanzar; pero el proceso, además de un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos –consituyan o no relación jurídica- que entre sus sujetos (es decir, las partes y el juez) se establecen durante la substanciación del litigio.

Históricamente, y de acuerdo con su significado romanista, juicio fue sinónimo de sentencia. Pero posteriormente, “juicio” se emplea de preferencia en el lenguaje jurídico hispanoamericano, no en su estricto significado, sino en uno amplio en virtud del cual su

²⁰ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Proceso, autocomposición y autodefensa (contribución al estudio de los fines del proceso)*, Tercera edición, Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2000, p. 134.

*primitiva acepción de sentencia se dilata hasta identificarse con proceso. Así, en rúbricas tan difundidas, como “juicio ordinario”, “juicio ejecutivo”, “juicio de desahucio”, “juicio sucesorio”, etcétera.”*²¹

Por último, “*se entiende por litigio el conflicto jurídicamente trascendente, que constituya el punto de partida o causa determinante de un proceso.*”²²

Para finalizar este tema, consideramos importante señalar lo mencionado por el autor Cipriano Gómez Lara en relación a la unidad del proceso, en donde nos brinda un panorama general, en diversos apartados, de lo que debemos entender por proceso:

- 1.- *El contenido de todo proceso es un litigio;*
- 2.- *La finalidad de todo proceso es la de solucionar el conflicto, osea, dirimir el litigio o controversia;*
- 3.- *En todo proceso existen siempre un juez o tribunal y dos partes que están supeditadas al tribunal o juez y que tienen intereses contrapuestos entre sí;*
- 4.- *Todo proceso presupone la existencia de una organización de tribunales con jerarquías y competencias, es decir, con un escalonamiento de autoridad y con una distribución de funciones;*
- 5.- *En todo proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde la iniciación hasta el fin del mismo;*

²¹ Ibidem, pp. 115 a 117.

²² Ibidem, p. 18.

6.- *En todo proceso existe un principio general de impugnación, o sea, que las partes deben tener los medios para combatir las resoluciones de los tribunales cuando éstas sean incorrectas, ilegales, equivocadas o irregulares, o no apegadas a derecho, y*

7.- *En todo proceso existen las cargas procesales, como necesidades de actuación de las partes.*²³

2.2.- Naturaleza Jurídica del Proceso.

A fin de conocer la naturaleza jurídica del Proceso, existen cuatro teorías explicativas respecto a su origen, las cuales son expuestas por el autor Niceto Alcalá-Zamora y Castillo²⁴, las cuales se mencionan a continuación de manera resumida con el fin de tener una idea clara de cada una:

a) El proceso como Contrato:

De acuerdo con esta primera teoría, el juicio implica un auténtico contrato entre las partes, conforme al cual, ambos litigantes se comprometen a aceptar la decisión judicial de su contienda.

b) El proceso como cuasicontrato:

Si el proceso no es un contrato, puesto que el consentimiento del demandado no es espontáneo, y si no obstante ello engendra obligaciones, se debe buscar entre las

²³ GOMEZ LARA, Cipriano, ob. cit., nota 18, pp. 31 y 32.

²⁴ ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, ob. cit., nota 20, pp. 121 a 129.

otras fuentes de éstas la causa explicativa de su naturaleza. Tal es el razonamiento inicial de la teoría cuasicontractualista. Eliminado el contrato, sólo quedaba una fuente para desentrañar la índole del proceso: el cuasicontrato. Sin embargo, se pasa por alto la primera y más importante de las fuentes de obligaciones según la concepción clásica: la ley, esto es, la única de donde puede derivar una explicación satisfactoria de los nexos a que el proceso da lugar. Pero la teoría cuasicontractualista adolece de los mismos y aún mayores defectos que su predecesora. Haría falta crear la categoría sui generis del cuasicontrato procesal, con rasgos esencialmente distintos del cuasicontrato civil, sin embargo, sería un círculo vicioso, pues el proceso se definiría como un cuasicontrato procesal, y éste a su vez surgido o determinado por aquél.

c) El proceso como relación jurídica:

Esta teoría se fija en la ley como fuente de las obligaciones y entiende que el conjunto de derechos y deberes que componen el proceso integra una relación jurídica, establecida entre los tres sujetos (partes y juzgador) que reclama la noción del juicio. El contenido de la relación jurídica está integrado por los derechos y obligaciones que entre los sujetos de ella tienen lugar. La relación jurídica procesal es una relación en movimiento debido a lo siguiente: atraviesa distintas etapas procedimentales, sin que esa diversidad destruya la unidad procesal de todas ellas. La doctrina de la relación jurídica ha sido entendida por los tratadistas, desde su nacimiento, de las más diversas maneras; así, mientras unos estiman que el proceso es una relación jurídica, para otros la establece, y en tanto un sector aprecia una sola

relación jurídica, que progresivamente se desenvuelve, son varios los que reputan que el proceso se compone de una serie de relaciones jurídicas.

d) El proceso como situación jurídica:

El concepto de situación jurídica representa el conjunto de expectativas, posibilidades, cargas y liberación de cargas de cada una de las partes y que significa el estado de una persona desde el punto de vista de la sentencia judicial que se espera con arreglo a las normas jurídicas. Las expectativas se refieren a la obtención de una ventaja procesal y, en definitiva, de una sentencia favorable; su contrafigura son las perspectivas de una sentencia desfavorable. A su vez, la parte que puede proporcionarse mediante un acto una ventaja procesal, tiene una posibilidad u ocasión procesal, mientras que si tiene que realizar un acto para prevenir un perjuicio procesal, le incumbe una carga procesal, de las que a veces libera la ley.

Concluyendo este tema, quizás la solución del problema relativo a la naturaleza del proceso provenga de una fusión de las doctrinas de la relación y de la situación jurídica.

2.3. Etapas Procesales.

Respecto a este tema, diversos autores nos proporcionan, desde su muy particular punto de vista, las distintas etapas procesales que integran al Proceso, siendo similares todas estas.

A continuación, y tomando como referencia las etapas que son expuestas por el autor José Ovalle Favela²⁵, mencionaremos una breve reseña de cada una de estas:

1.- La primera etapa de los procesos como el civil, mercantil, laboral, etc., es la expositiva, postulatoria o polémica, durante la cual las partes expresan, en sus demandas, contestaciones y reconvencciones, sus pretenciones y excepciones, así como los hechos y las disposiciones jurídicas en que fundan aquéllas. En esta fase se plantea el litigio ante el juzgador;

2.- La segunda etapa es la probatoria o demostrativa. En ella las partes y el juzgador realizan los actos tendientes a verificar los hechos controvertidos. Esta etapa se desarrolla normalmente a través de los actos de ofrecimiento o proposición de los medios de prueba, su admisión o desechamiento; la preparación de las pruebas admitidas, y la práctica, ejecución o desahogo de los medios de prueba admitidos y preparados;

3.- La tercera etapa es la conclusiva. En esta etapa las partes expresan sus alegatos o conclusiones respecto de la actividad procesal precedente y el juzgador también expone sus propias conclusiones en la sentencia, poniendo término al proceso en su primera instancia;

4.- Contra la sentencia dictada en primera instancia, normalmente procede el recurso de apelación, con el que se inicia la segunda instancia. Sin embargo, en algunos procesos (como en el civil y en el mercantil) se excluye del recurso de apelación a las sentencias

²⁵ OVALLE FAVELA, José, ob. cit., nota 19, p. 196.

dictadas en los juicios de mínima cuantía. En otros procesos (como en los del trabajo) no se prevé el recurso de apelación. A través del amparo se pueden impugnar tanto las sentencias dictadas en segunda instancia como las sentencias contra las que no procede la apelación. Estos medios de impugnación son contingentes, por que pueden ser o no ser interpuestos por las partes o por las personas legitimadas, dentro de los plazos previstos en las leyes, y

5.- También es eventual la etapa de ejecución procesal, que tiene lugar cuando, ante el incumplimiento de la sentencia de condena, la parte vencedora solicita al juzgador que dicte las medidas pertinentes para lograr la ejecución forzosa de dicha sentencia, aun contra la voluntad de la parte vencida.

Todas estas etapas son reguladas por las leyes procesales con cierta flexibilidad, distribuyendo o concentrando los actos procesales, de acuerdo con el tipo de procedimiento de que se trate.

2.4.- Principios Procesales.

Los principios procesales se definen de la siguiente forma: *“Aquellos rasgos o peculiaridades esenciales en el desenvolvimiento de todo proceso.”*²⁶

La doctrina hace alusión a diversos principios procesales que, básicamente, son los siguientes:

²⁶ GOMEZ LARA, Cipriano, ob. cit., nota 18, p. 260.

1) Principio de Igualdad de las partes

Según este principio, *“las partes deben tener en el proceso un mismo trato, se les deben dar las mismas oportunidades para hacer valer sus derechos y ejercitar sus defensas.”*²⁷

Ahora bien, las leyes procesales han procurado establecer mecanismos correctivos que impidan que las desigualdades sociales se conviertan en desigualdades procesales, siendo las desigualdades del proceso laboral el objeto principal de estudio en el presente trabajo de investigación.

2) Principio de Disposición

Mediante este principio, las partes son quienes impulsan el proceso, esto es, el juez no puede actuar sino a petición de éstas. Si dichas partes no actúan, el proceso no avanza.

Inclusive, se puede extinguir por el transcurso de un plazo (caducidad). Por eso se dice que, de acuerdo con este principio, las partes disponen del proceso.

3) Principio de Economía

Mediante este principio, se debe tratar de lograr en el proceso los mejores resultados posibles, con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempos.

Este principio encuentra su fundamento en el segundo párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece lo siguiente:

²⁷ PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Vigésimo sexta edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2001, p. 631.

“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.”

4) Principio de Probidad

Según este principio, el proceso es una institución que no debe ser utilizada por las partes de manera fraudulenta, ni para intentar hacer valer pretensiones injustas.

5) Principio de Publicidad

Consiste, sobre todo, en la entrada del público a los debates judiciales o audiencias.

Con este principio, se evita cualquier acto de corrupción o fraude entre alguna de las partes y el juzgador.

6) Principio de Preclusión

Se le puede ubicar de la siguiente forma:

“La pérdida o extinción de una facultad procesal, cuando ésta no es ejercitada oportunamente.

Las etapas en las que se desarrolla el proceso no pueden ser reiteradas una vez que han concluido o se han extinguido.

La cosa juzgada es la máxima preclusión.”²⁸

²⁸ DORANTES TAMAYO, Luis, *Teoría del Proceso*, Octava edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2002, pp. 282 y 283.

Se aplica cuando transcurren los términos o plazos dentro de los cuales se debe realizar alguna actuación procesal, por ejemplo: cuando no se ofrecen pruebas, no se alega, etc.

7) Principio de Concentración

Consiste en lo siguiente: *“En que ciertas cuestiones litigiosas o incidentales se van acumulando para ser resueltas en un solo acto en la sentencia definitiva.”*²⁹

8) Principio de Inmediación

Existen dos sentidos para estudiarlo:

- A) En el de que el juez actúe en contacto personal con las partes y con los demás sujetos que intervienen en el proceso, y
- B) En el que señala que el juez que recibe las pruebas es el que debe resolver el fondo del litigio.

9) Principio de Adquisición Procesal

Se le puede entender de la siguiente forma:

*“En que las pruebas rendidas por una de las partes, pueden ser aprovechadas por la otra, aunque no sea ésta la que las haya ofrecido ni rendido.”*³⁰

²⁹ Ibidem, p. 283.

³⁰ Ibidem, p. 284.

10) Principio de Congruencia de la Sentencia

La sentencia debe apegarse en la litis a resolverse, resolviendo únicamente sobre lo pedido.

2.5.-Concepto de Derecho Procesal.

En primer lugar, se hará mención a diversos conceptos que ha dado la doctrina, los cuales son presentados a continuación:

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara definen al Derecho Procesal de la siguiente manera: *“Conjunto de las normas del derecho positivo relativas a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a su ejercicio.*

Para esta rama del derecho se ha propuesto la denominación de derecho jurisdiccional.”³¹

José Ovalle Favela señala lo siguiente: *“Con la expresión derecho procesal se suele designar al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto al proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo.”³²*

³¹ DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael, ob. cit., nota 16, p. 239.

³² OVALLE FAVELA, José, ob. cit., nota 19, p. 43.

Miguel Bermúdez Cisneros señala por su parte lo siguiente: “*El derecho procesal es el conjunto de normas que regulan el proceso. Por lo tanto, podríamos concebirlo como el conjunto normativo que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado.*”³³

Néstor de Buen lo define de la siguiente forma: “*El derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso.*”³⁴

Ahora bien, con las definiciones antes mencionadas, nos queda claro que el derecho procesal es el conjunto de normas que regula al proceso en general.

2.6.- Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal.

Para entender la naturaleza jurídica del Derecho Procesal, se tomará como base lo expuesto por el autor Néstor de Buen³⁵, quien señala, en resumidas cuentas, lo siguiente:

- El derecho procesal es de carácter público, debido a la intervención primordial del Estado, en pleno ejercicio de su soberanía y en desempeño de uno de los tres poderes autónomos que identifican a la democracia, el denominado Poder Judicial.

- Naturaleza preferentemente imperativa, debido a que no cabe una regulación del proceso dejada a la autonomía de la voluntad privada. Sin embargo, existen normas

³³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, ob. cit., nota 6, p. 18.

³⁴ DE BUEN, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, Décima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2002, p. 29

³⁵ *Ibidem*, pp. 30 y 31.

procesales que conceden facultades a las partes y poderes discrecionales al juez. Resulta claro entonces que la tendencia predominante en el derecho procesal es que las normas sean, precisamente, imperativas, sin perjuicio de que en alguna de sus expresiones específicas pueda predominar el carácter dispositivo.

- El derecho procesal es autónomo, debido a que no es algo secundario o accesorio respecto de otros sectores del derecho, especialmente con el derecho material.

Cabe señalar que no todos los autores admiten fácilmente esta condición autónoma, pues sostienen que hay una plena interrelación entre el derecho material y el derecho procesal.

2.7.- Ramas del Derecho Procesal.

Comenzaremos señalando que el proceso, como forma jurídica, es uno sólo; sin embargo, de esa estructura surgen diversas ramas con sus propias características peculiares, las cuales dependerán del tipo de litigio de que se trate, ya sea civil, penal, mercantil, laboral, etc.

Por otro lado, tenemos la siguiente explicación acerca de la estructura del proceso y de lo que distingue a los distintos tipos de procesos:

“Aunque es evidente que la estructura y la función del proceso son esencialmente las mismas en cualquier campo del derecho en que aquél se aplique, es también claro que la naturaleza y las características de las normas sustantivas que aplique le van a imponer

determinadas peculiaridades, modalidades y principios, lo que nos va a permitir distinguir cada uno de los diversos procesos. Así, por ejemplo, es innegable que el derecho civil influye e impone determinadas características al proceso civil; lo mismo ocurre con el derecho penal en relación con el proceso penal; y así sucesivamente."³⁶

Ahora bien, a fin de dar una clasificación de las distintas ramas del Derecho Procesal, cabe hacer mención que el autor José Ovalle Favela³⁷ distingue de una manera explicativa los siguientes tipos de procesos, con sus respectivos principios que los caracterizan:

1. Proceso de interés individual o privado, en el cual predomina el principio dispositivo, con iniciativa de parte y disponibilidad del objeto del proceso;
2. Proceso de interés social, en el cual rige el principio de igualdad por compensación, con iniciativa de parte pero indisponibilidad del objeto del proceso, y
3. Proceso de interés público, en el cual impera el principio publicístico, con intervención normalmente de dos órganos del Estado con funciones de juez y parte y una relativa indisponibilidad del objeto del proceso, que admite modalidades y salvedades.

Con base en esa clasificación, el autor antes mencionado divide al derecho procesal en tres grandes sectores, de acuerdo con el orden en que fueron mencionados:

³⁶ OVALLE FAVELA, José, ob. cit., nota 19, p. 56.

³⁷ Ibidem, pp. 56 y 57.

- 1) derecho procesal dispositivo,
- 2) derecho procesal social, y
- 3) derecho procesal publicístico.

Ahora bien, basándonos en el mismo autor José Ovalle Favela³⁸, a continuación presentaremos una breve referencia de las principales características de los tres sectores antes mencionados, señalando asimismo los conceptos de las distintas ramas procesales que surgen de cada sector:

1) Derecho Procesal Dispositivo.

Como su nombre lo indica, es aquel que permite a las partes disponer tanto del proceso como del derecho sustantivo controvertido. La disposición de éste último se puede llevar a cabo a través de actos unilaterales (como el desistimiento o el allanamiento) o bilaterales (como la transacción).

El poder de disponer del proceso deriva, precisamente, de la disponibilidad que las partes tienen sobre el derecho material controvertido. El primero es consecuencia de la segunda.

Dentro del derecho procesal dispositivo se suele ubicar a dos disciplinas procesales especiales: el derecho procesal civil y el derecho procesal mercantil.

³⁸ *Ibidem*, pp. 57 a 95.

- Derecho procesal civil: Es la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso a través del cual se solucionan los litigios que versan sobre la interpretación o aplicación de normas sustantivas civiles.
- Derecho procesal mercantil: Es la rama especial que se ocupa del estudio del conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso destinado a solucionar los litigios de carácter mercantil, es decir, los litigios que derivan de actos que las leyes definen como mercantiles.

2) Derecho Procesal Social.

Las normas procesales destinadas a la aplicación del derecho social, para poder ser eficaces, deben estar inspiradas en el principio de igualdad por compensación, o como también se le llama, principio de justicia social; deben tener como punto de partida las desigualdades reales de las partes, para tratar de otorgarles una verdadera igualdad de oportunidades en el proceso, atribuyendo la carga de la prueba de los hechos discutidos a la parte que esté en mejores condiciones reales de aportar los medios de prueba, e incrementando las facultades de dirección del juzgador; deben procurar la mayor rapidez y sencillez en los procedimientos, pues sus dilaciones y complicaciones normalmente son en perjuicio de la parte trabajadora o campesina. De lo contrario, los derechos otorgados por las normas sustantivas se harían nugatorios cuando se reclamasen ante los tribunales, a causa de normas procesales que, en lugar de establecer un medio adecuado para la aplicación del derecho social, constituirían un obstáculo para dicha aplicación.

- Derecho Procesal del Trabajo: Disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.
- Derecho Procesal Agrario: Rama especial que se ocupa del estudio del conjunto de normas jurídicas que regulan el proceso a través del cual se da solución a los conflictos sobre la propiedad, la posesión y el uso de inmuebles rurales, así como sobre la interpretación y aplicación de contratos agrarios.
- Derecho Procesal de la seguridad social: Disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se deben solucionar los conflictos sobre el otorgamiento de las prestaciones que corresponden a los sujetos asegurados y sus familiares derechohabientes, cuando se actualizan los riesgos o las contingencias previstos en las leyes, los contratos, las condiciones generales de trabajo y demás instrumentos jurídicos aplicables.

3) Derecho procesal publicístico.

Este tercer sector de la parte especial del derecho procesal, se caracteriza por que las diversas disciplinas que comprende estudian procesos en los que normalmente el Estado tiene una doble intervención a través de órganos distintos e independientes: como parte, ya sea actora o demandada, y como juzgador.

Este sector también se caracteriza porque en él se otorgan al juzgador mayores facultades para el impulso y dirección del proceso, así como para fijar el objeto del mismo.

La denominación de este sector y de su principio orientador, no deben conducir al error de considerar que sólo dicho sector pertenece al derecho público, pues, todo el derecho procesal, con independencia de la naturaleza pública, social o privada del derecho sustantivo que aplique, tiene carácter público, en cuanto regula el ejercicio de una función del Estado, como es la jurisdiccional.

A continuación, estas son las disciplinas que integran el derecho procesal publicístico:

- Derecho procesal penal: Disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso destinado a solucionar las controversias sobre la comisión de delitos y la aplicación de las sanciones correspondientes a quienes resulten responsables de haberlos perpetrado.

- Derecho procesal administrativo: Rama especial que estudia el proceso destinado a solucionar los conflictos que surgen entre los particulares y la administración pública, con motivo de la interpretación y aplicación de los actos y contratos de carácter administrativo.

- Derecho procesal familiar: Disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso destinado a solucionar los conflictos sobre la familia y el estado civil de las personas.

- Derecho procesal constitucional: Disciplina que tiene por objeto el estudio del conjunto de normas que regulan el proceso destinado a solucionar los conflictos sobre la interpretación y aplicación de las normas constitucionales.

4) Derecho Procesal Internacional

Es la rama especial que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso destinado a solucionar los conflictos sobre la interpretación y aplicación de las normas internacionales.

Resulta importante destacar que el autor José Ovalle Favela incorpora al Derecho Procesal del Trabajo como una rama del Derecho Procesal Social, lo cual servirá de antecedente al momento de analizar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo en el punto 3.5 del presente trabajo de investigación.

Por último, y ahora que tenemos un enfoque de los distintos tipos de procesos que existen y de sus principios y características propias, podemos estudiar de manera más precisa al Derecho Procesal del Trabajo.

3.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

El presente Capítulo será de vital importancia en nuestro trabajo de investigación, pues analizaremos de manera general los puntos más importantes del Derecho Procesal del Trabajo en México. Asimismo, cabe resaltar que conoceremos los motivos principales por los que surgieron las desigualdades procesales entre las partes en los procesos laborales de carácter individual, así como los principios que fueron creados con motivo de dichas desigualdades.

3.1.- Antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo.

Al respecto, podemos empezar señalando que el Derecho Procesal del Trabajo nació con el artículo 123 de nuestra Constitución, pues con la expedición de dicho artículo, surgieron normas tutelares y reivindicatorias de los derechos de los trabajadores en general, las cuales se aplicaron tanto en la parte sustantiva como en la parte procesal del derecho del trabajo, siendo de tal magnitud el impacto social que tuvo dicho artículo, que hoy en día se continúa respetando.

Lo anterior lo podemos constatar en palabras del autor Alberto Trueba Urbina, quien es conocido como un autor conocedor de los antecedentes de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, así como por su defensa de las normas tutelares de los derechos de los trabajadores consagradas en nuestra Constitución, y quien señala lo siguiente:

“El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así surgieron a la vida, pero no sólo para México, sino para el mundo, pues hasta ahora en los pueblos del Occidente, de tipo capitalista, ninguna disciplina jurídica laboral tiene funciones revolucionarias de carácter reivindicatorio y menos instituyen el derecho a la revolución proletaria en favor de la clase obrera.”³⁹

La exposición de motivos del proyecto de artículo 123 Constitucional, en relación con la solución de los conflictos del trabajo, manifiesta lo siguiente:

“Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patrones y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., nota 7, p. 21.

observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema.”⁴⁰

Ahora bien, las normas procesales del trabajo se establecieron en un proyecto de artículo 123 Constitucional, las cuales quedaron redactadas de la siguiente forma y mediante las siguientes fracciones:

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

XXI. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

XXII. El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su

⁴⁰ Ibidem, pp. 21 y 22.

persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él.”⁴¹

Respecto a dicho proyecto, a continuación es presentada una breve reseña del mismo, así como también se presenta el texto definitivo de las normas procesales establecidas en el artículo 123 Constitucional, las cuales continúan vigentes a la fecha:

“Muchos diputados suscribieron el proyecto conformes en lo general y apoyándolo en todas sus partes.

El dictamen sobre el mencionado proyecto de la Comisión de Constitución integrada por Francisco J. Múgica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y L.G. Monzón, fue presentado el 23 de enero de 1917, con una sola modificación en lo que se refiere a la fracción XXI, en el sentido de suprimir la frase “a virtud del escrito compromiso”, con el objeto de imponer la obligatoriedad del arbitraje en los conflictos laborales; el dictamen fue aprobado en la sesión del propio 23 de enero de 1917, los textos definitivos de las normas procesales quedaron concebidos en los términos siguientes:

“XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

⁴¹ Ibidem, p. 22.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, 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. 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 una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él 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.”⁴²

Como podemos observar, queda establecido que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, y no a un Consejo de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, se elimina la parte que señala al laudo pronunciado en virtud del escrito compromiso, para quedar únicamente en el laudo pronunciado por la Junta.

⁴² Ibidem, pp. 22 y 23.

Respecto a la evolución de nuestra Ley Federal del Trabajo, podemos comentar que ha sido un pilar para la vida jurídico laboral del país, pues es una Ley que ha evolucionado con el paso del tiempo, tal y como observamos a continuación:

- Ley Federal del Trabajo de 1931

Respecto a los antecedentes de esta Ley, podemos manifestar lo siguiente:

“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 más 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.”⁴³

Por lo que hace a su promulgación, es conveniente señalar lo siguiente:

“Bajo la Presidencia del Ingeniero Pascual Ortiz Rubio y siendo Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el Lic. Aarón Sáenz se elabora un proyecto de Ley Federal del Trabajo.

En esta Ley, que fue aprobada por la Cámara de Diputados y promulgada el 18 de agosto de 1931 se incluyeron muchas de las disposiciones del Proyecto Portes Gil, contenía ocho capítulos dedicados al proceso laboral.”⁴⁴

⁴³ CORDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tercera edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2003, pp. 3 y 4.

⁴⁴ CANTON MOLLER, Miguel, *Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2002, p. 21.

A continuación, es presentada una breve reseña de lo que contenía en materia procesal la Ley Federal del Trabajo de 1931:

El Título Noveno de la Ley (artículos 440 al 648, inclusive) señalaba el procedimiento ante las juntas, y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos:

“Capítulo I. “Disposiciones generales” (arts. 440-485).

Capítulo II. “De las recusaciones” (arts. 486-499).

Capítulo III. “De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación” (arts. 500-510).

Capítulo IV. “De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje” (arts. 511-559).

Capítulo V. “De las providencias precautorias” (arts. 560-565).

Capítulo VI. “De las tercerías” (arts. 566-569).

Capítulo VII. “De los conflictos de orden económico” (arts. 570-583).

Capítulo VIII. “De la ejecución de los laudos” (arts. 584-648).

Las reglas del procedimiento ante las juntas centrales y la federal de conciliación y arbitraje contemplaban, en la Ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto (arts. 512, 513 y 514), pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión (arts. 515).

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas (arts. 522). En el art. 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligo a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local (v.gr. inspecciones, que no reguladas en la ley se desahogaban conforme a las previsiones de los artículos 89 y 90 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente).

En el art. 531 se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias (art. 532).

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución al conflicto (art. 535), mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares (arts. 538 al 540). Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo (art. 541), firma por los representantes (art. 549) y notificación a las partes.

Los laudos habrían de dictarse "a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia" (art. 550) y de manera clara, precisa y congruente

“con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio” (art. 551).

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía conforme a la vieja fórmula la “obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos...” (art. 584), otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales (art. 625) y de remate (art. 627 y ss.). En todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta (art. 647).

En los artículos 601 y 602 se establecieron las reglas para determinar la responsabilidad del conflicto en caso de que el patrón se negare a someterse al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta. Una jurisprudencia conservadora (Ejecutoria Oscar Cué, 1941) extendió esa posibilidad a todo tipo de conflictos, dejando sin valor alguno el principio de estabilidad absoluta consagrado en la fracción XXII del art. 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México.”⁴⁵

- Ley Federal del Trabajo de 1970

De su promulgación podemos destacar lo siguiente:

⁴⁵ DE BUEN, Néstor, ob. cit., nota 34, pp. 132 y 133.

“La Ley de 1931 estuvo en vigor hasta 1970; durante su vigencia sufrió muchas reformas para ir la adecuando a las cambiantes condiciones de trabajo en México. Por último se hizo patente la necesidad de una nueva Ley.

Por ello, el Presidente Adolfo López Mateos creó una comisión para estudiar el proyecto de esa nueva ley a cuya cabeza quedó el entonces Secretario de Trabajo, el maestro Salomón González Blanco y formaron parte, además de representantes obreros y patronales, muy conocedor de la materia, el más importante estudioso del Derecho del Trabajo en México, el maestro y Dr. Mario de la Cueva, la Lic. Cristina Salmorán de Tamayo entonces Presidente de la Junta Federal de Conciliación y el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D.F.

El proyecto no llegó a cuajar y siguió en vigor la Ley de 1931, hasta el año de 1970.

Terminado el período del Lic. López Mateos llega a la Presidencia de la República el Lic. Gustavo Díaz Ordaz, quien con el conocimiento que tenía del trabajo y de la necesidad de la nueva Ley, acordó continuar con el proyecto, incorporando además al Lic. Alfonso López Aparicio, quien había sido Presidente de la Junta Federal; terminado el proyecto se formuló la iniciativa, ya que el contenido era del conocimiento previo de representantes de los sectores de la producción a quienes les pareció conveniente, sometiéndose a la Cámara de Diputados, donde con las discusiones y las ideas, se hicieron los ajustes y adecuaciones que se estimaron procedentes, siendo promulgada la Nueva Ley Federal del Trabajo por el Presidente de la República con fecha 2 de diciembre de 1969, señalándose que entraría en vigor el primero de mayo de 1970.”⁴⁶

⁴⁶ CANTON MOLLER, Miguel, ob. cit., nota 44, pp. 22 y 23

Contenido en el aspecto procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1970:

“En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social se integraran juntas especiales de la federal de conciliación y arbitraje en los diversos estados de la República. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras interesadas, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos. “Conviene explicar, para evitar alguna objeción de constitucionalidad –se dice en la Exposición de Motivos-, que el Proyecto distingue entre integración, que es siempre tripartita, y funcionamiento, distinción que tiene el propósito de evitar que los representantes de los trabajadores y de los patronos desintegren las Juntas e impidan su funcionamiento.”

Las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por

inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

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

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

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

En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución.”⁴⁷

⁴⁷ DE BUEN, Néstor, ob. cit., nota 34, pp. 134 y 135.

Reformas de 1980

Las últimas reformas importantes a la Ley Federal del Trabajo de 1970 entraron en vigor a partir del 1° de mayo de 1980, las cuales fueron eminentemente procesales y al día de hoy continúan vigentes, presentando a continuación una breve introducción respecto a los antecedentes de dicha reforma:

“El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1,010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

No debe dejar de mencionarse el nombre de los principales protagonistas de la reforma. Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social surgiría como el motor esencial de una iniciativa en la que no era difícil encontrar aspiraciones políticas a corto plazo. La mano maestra del joven jurista, lamentablemente fallecido, Jorge Trueba Barrera llevó a cabo la elaboración del Anteproyecto en el que aparecen claramente

definidas las ideas de su ilustre padre el maestro Alberto Trueba Urbina. No puede dejarse de mencionar la intervención del Subsecretario "A" del Trabajo, Guillermo González López y de quien era entonces Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo, el maestro Pedro Cervantes Campos."⁴⁸

A continuación, presentamos algunas de las partes más importantes de la exposición de motivos de la reforma procesal de 1980, con el fin de tener una visión clara del origen de dichas reformas:

"El proyecto que presento a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad; eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes. Así, se actualiza con la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en los casos de fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, donde se incluye la de inspección, subsanando así una omisión de la Ley actual; se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamiento cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas; se incluyen las excepciones a favor de los créditos de interés

⁴⁸ Ibidem, p. 135

social y fiscal, para que puedan hacerse efectivos en el período de prehuelga, sin perjuicio de que el patrón sea depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aún cuando no pueden considerarse como equivalentes.

El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el mayor número de actos de las diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento.

Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio.

Los sistemas de valuación de las pruebas han sufrido numerosos cambios en la historia del Derecho; entre dichos cambios se encuentran la apreciación de las pruebas en

conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades legales señaladas en los ordenamientos respectivos.

Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto contenido social, conviertan el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es más importante aún, se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo.

La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso, de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

Subsanar las deficiencias de la demanda, con las modalidades que establece la Iniciativa, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no necesariamente en nuestro sistema jurídico. La propia Constitución Federal la establece en su artículo 107 en

el juicio de amparo y lo hace fundamentalmente en las áreas relacionadas con el Derecho Social. Por su parte, la Ley de Amparo desarrolla estos preceptos con mayor amplitud y hace ver la preocupación del legislador por la adecuada defensa de los derechos de las clases obrera y campesina; al reglamentar el amparo en materia agraria, ordena al juzgador que, cuando sea necesario, efectúe una serie de actos que tiendan a la más completa defensa de los derechos de los ejidos, comunidades, ejidatarios y comuneros.

Es así como los principios del Derecho Social influyen sobre los principios del Derecho Procesal de carácter público, sin forzar su aplicación ni apartarse de los preceptos constitucionales, precisamente por que tienen el mismo objetivo: el imperio de una verdadera justicia que imparta su protección a quien tenga derecho a ella, independientemente de los recursos de que disponga para obtenerla.

De este modo el trabajador no estará expuesto a que, en el caso de tener que interponer una demanda de amparo, se encuentre en la situación de un agraviado que, por haber incurrido desde su escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente por la Junta ante la que promovió, obtenga un laudo desfavorable, a causa de una presentación defectuosa de sus pretensiones, y no por violaciones manifiestas de la ley durante el proceso, que lo hubieran dejado sin defensa. No se pretende con esta institución darle la razón a quien no la tiene, sino hacerle justicia a quien tiene derecho a ella, con estricto apego a esta ley.

Se faculta a las juntas para corregir cualquier irregularidad u omisión que encontraren en el proceso, para el efecto de regular el procedimiento; esta atribución,

cuyo ejercicio puede ser de indudable utilidad para lograr que el procedimiento se desenvuelva en todas sus fases ajustándose al cause que le señalen los preceptos legales, no lesiona los principios de seguridad e igualdad de las partes, pues el artículo 686 dispone que al actuar de este modo, las Juntas no podrán revocar sus propias resoluciones; además la regularidad y buena marcha del proceso es en beneficio de todas las partes y no de alguna de ellas en particular.

Se establece también en el capítulo correspondiente a los principios procesales, que en las actuaciones no se exigirá forma determinada; tal disposición se encuentra en armonía con la sencillez que debe caracterizar al proceso del trabajo. Sin embargo, el desterrar cierta solemnidad y rigidez en el procedimiento, no implique que éste se desarrolle en forma anárquica y superficial. Los tribunales son órganos integrados por conocedores del Derecho, y las partes en cualquier caso deben ajustarse a las normas que rigen el curso de los juicios laborales, desde la demanda hasta el laudo que resuelva el conflicto, por lo que tendrán que llenar un mínimo de requisitos legales que darán unidad y congruencia a todo el procedimiento.

Finalmente, en el capítulo de principios procesales, se estipula que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje, lo que es una consecuencia lógica de la unidad de acción y de objetivos que caracteriza al Estado y que se expresa, entre otras formas, en la actuación coordinada de sus diferentes órganos.”⁴⁹

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., nota 7, pp. 426 a 428.

Ya que fue sometido el proyecto a la Cámara, fue aprobado y se promulgó el 30 de diciembre de 1979, publicándose en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980, para entrar en vigor el primero de mayo de ese mismo año.

Estas reformas se encuentran vigentes aún, por lo que se está en espera de las llamadas reformas integrales a la Ley Federal del Trabajo, tanto en su parte sustantiva como adjetiva.

Para concluir el presente tema, consideramos de suma importancia identificar el fundamento que se proporciona respecto a la igualdad de las partes en el proceso, pues queda demostrado que se tuvieron que hacer ajustes de acuerdo a la experiencia que los tribunales sugerían en ese tiempo, y en donde se estableció el propósito de equilibrar realmente a las partes en el proceso, estableciendo de manera particular el principio subsanador en la demanda deficiente del trabajador.

No obstante lo anterior, debemos tomar en cuenta que dicha reforma procesal fue realizada hace más de 20 años, término durante el cual podemos constatar que la experiencia de los tribunales hoy en día sugiere revisar la eficacia y aplicabilidad de principios como el subsanador en la demanda deficiente del trabajador, y es por ello que en el capítulo 4 ubicaremos las distintas desigualdades entre las partes, con el objetivo principal de contrastar las desigualdades establecidas en la Ley Federal del Trabajo con lo que está sucediendo actualmente en la práctica diaria ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y así poder demostrar que existen otros mecanismos de brindar protección a los trabajadores de una manera más eficiente y verdaderamente aplicable en la práctica.

3.2.- Concepto del Derecho Procesal del Trabajo.

Existen diversos conceptos señalados por la doctrina respecto a lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, por lo que a continuación presentaremos algunos como referencia:

Alberto Trueba Urbina lo define de la siguiente forma: *“Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.”*⁵⁰

Baltasar Cavazos Flores por su parte señala lo siguiente: *“El Derecho Procesal del Trabajo es una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral.”*⁵¹

Francisco Ross Gámez lo considera como: *“La rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales.”*⁵²

José Ovalle Favela, tal y como ha quedado mencionado en el punto 2.7, lo define de la siguiente forma: *“Es la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el*

⁵⁰ Ibidem., p. 74.

⁵¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, Segunda edición, Editorial Trillas S.A. de C.V. México, 1988, p. 253.

⁵² ROSS GAMEZ, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991, p. 17.

proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo."⁵³

Néstor de Buen lo define así: "*Conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo.*"⁵⁴

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales Lechuga señalan lo siguiente: "*El derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.*"⁵⁵

Podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de normas o reglas jurídicas que regulan la solución jurisdiccional de conflictos laborales.

3.3.- Características del Derecho Procesal del Trabajo.

Respecto a este tema, diversos autores han brindado sus propias características, de acuerdo a su muy particular manera de pensar, como Alberto Trueba Urbina, quien señala lo siguiente:

*"El derecho procesal del trabajo es derecho de lucha de clase, proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores."*⁵⁶

⁵³ OVALLE FAVELA, José, ob. cit., nota 19, p. 65.

⁵⁴ DE BUEN, Néstor, ob. cit., nota 34, p. 38.

⁵⁵ TENA SUCK, Rafael, ÍTALO MORALES, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Sexta edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 2003, p. 16.

⁵⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit., nota 7, pp. 39 a 41.

Sin embargo, las características que distinguen al derecho procesal del trabajo de otros derechos procesales son las siguientes:

- a) *Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.*
- b) *Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico (art. 919 Ley Federal del Trabajo).*
- c) *Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos “en conciencia” al dictar sus resoluciones.*
- d) *La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.”⁵⁷*

Por último, no hay que confundir los principios con las características del Derecho Procesal del Trabajo, en virtud de lo siguiente:

“Los principios expresan la política seguida por el legislador al dictar normas procesales, y las características son el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente. Como ejemplo: el principio de la tutela en beneficio del trabajador produce, como característica, el trato desigual de las partes.”⁵⁸

⁵⁷ DE BUEN, Néstor, ob. cit., nota 34, p. 48.

⁵⁸ Ibidem, p. 46.

3.4.- Generalidades del Proceso Laboral.

A continuación, serán explicados de una manera breve los elementos básicos que se deben manejar en el desarrollo del proceso laboral, de acuerdo a la siguiente lista:

- Acción-prescripción.
- Excepción.
- Partes.
- Medios de Prueba.
- Términos y Plazos.
- Exhortos.

Acción.

A la acción se le considera de la siguiente manera: *“El derecho de obtener, mediante juicio, cuanto nos es debido; o como el derecho de provocar, en un caso determinado y concreto, el ejercicio de la jurisdicción; o más plenamente, el derecho a la jurisdicción.”*⁵⁹

Ahora bien, ubicando el tema dentro del campo del derecho procesal del trabajo, la doctrina ha elaborado una clasificación de las acciones sociales que le corresponden, de acuerdo a lo siguiente:

- a) *Acciones de condena. Se dividen a su vez en acciones de dar o en acciones de hacer. Por ejemplo, la reclamación del pago de salarios, del pago de horas extras,*

⁵⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, ob. cit., nota 6, p. 93.

son acciones de dar, mientras que la obligación del empresario de extender el certificado de trabajo o la certificación de antigüedad en el empleo, pueden ser acciones de hacer o de no hacer.

b) *Acciones constitutivas. Son aquellas que se ejercitan cuando se busca la actuación de la ley por medio de la actividad del órgano jurisdiccional del trabajo. Tienden a crear, modificar o ratificar una relación jurídica entre las partes sujetas al conflicto laboral; el ejemplo de ellas son las acciones de despido.*

c) *Acciones declarativas: Por medio de estas, el juzgador no pronuncia estrictamente una condena, sino que se limita a hacer constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.*⁶⁰

Prescripción.

Se entiende por prescripción lo siguiente: *“Una forma de determinar la vigencia de una acción de reclamar en juicio.”*⁶¹

En principio, el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo determina que las acciones de trabajo prescriben en un año como regla general, sin embargo, existen diversas excepciones, como las siguientes:

1.- La primera excepción a la regla general se encuentra contenida en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, que nos señala lo siguiente:

⁶⁰Ibidem, p. 95.

⁶¹ Ibidem, p. 96.

Prescriben en un mes:

- I. *“Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y*
- II. *Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.*

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.”

2.- El segundo caso de excepción a la regla general se encuentra regulado en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, el cual constituye una acción frecuente ante los tribunales laborales: la acción correspondiente al despido, tal y como observamos a continuación:

“Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.”

3.- El tercer caso de excepción a la regla general se encuentra regulado en el artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala lo siguiente:

Prescriben en dos años:

- I. “Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;*
- II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y*
- III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.*

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.”

Por otro lado, de acuerdo con el artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo, existen dos casos en que se interrumpe la prescripción:

- I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y*

- II. *Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.*”

Concluyendo el tema de la prescripción, y respecto al cómputo de los meses y días, el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: “*Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda.*”

Excepción.

Comenzaremos señalando que la palabra excepción proviene etimológicamente de *ex* y *actio*, que se traduce como negación de la acción, de ahí que se define a la Excepción de la siguiente forma: “*La oposición que el demandado formula ante la demanda.*”⁶²

Ahora bien, las excepciones que se conocen de manera general son las siguientes:

Incompetencia, falta de personalidad, inepta demanda y litispendencia.⁶³

Por otro lado, si nos remitimos al proceso laboral, en primer lugar tenemos que la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo sólo hace mención de una manera general a que el demandado podrá oponer sus excepciones, sin hacer mención a alguna en especial, tal y como observamos a continuación: “*En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los*

⁶² Ibidem p. 99.

⁶³ Idem.

hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.”

En segundo lugar, cabe señalar que la fracción V del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo únicamente hace mención a la excepción de incompetencia, regulándola de la siguiente forma:

“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.”

Lo anterior no se considera como una cuestión limitativa, esto es, a que la única excepción que se pueda promover en un proceso laboral sea la de incompetencia, ya que se permite al demandado la opción de oponer las excepciones que juzgue convenientes.

Por último, cabe hacer notar que la diferencia entre excepción y defensa radica en que las excepciones ponen obstáculos a la actividad del órgano jurisdiccional, propiciado por la falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda hablarse de una relación procesal perfecta, y las defensas son una oposición al reconocimiento del derecho material que se pretende a través de la demanda.⁶⁴

⁶⁴ Idem.

Partes.

En principio, se entiende por Parte a las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal.⁶⁵

Respecto a las partes en la Ley Federal del Trabajo, el artículo 689 establece lo siguiente: *“Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.”*

Asimismo, podemos señalar que en los procesos laborales de carácter individual, al trabajador que presenta su demanda se le denomina actor, y a la persona(s) física(s) o moral(es) que está siendo demandada por el trabajador se le denomina parte demandada.

Pueden darse los casos en que pueda haber uno o varios terceros interesados, esto es, cuando existan personas (físicas o morales) que puedan ver afectados sus intereses en un juicio, por lo que podrán intervenir en el juicio comprobando su interés jurídico o siendo llamados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal y como señala al respecto el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo: *“Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.”*

⁶⁵ Ibidem, p. 101.

Medios de Prueba

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 776 que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

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

A continuación, haremos una breve referencia de cada uno de los medios de prueba antes mencionados:

I.- Confesional.

Comenzaremos señalando lo que se debe entender por confesión en el procedimiento laboral, haciendo referencia a la siguiente tesis de jurisprudencia que nos brinda un concepto claro al respecto:

"CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.- Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

Quinta Época:

Amparo directo 7977/42.-Chacón Luciano.-5 de junio de 1945.-Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1935/48.-Petróleos Mexicanos.-22 de junio de 1949.-Cinco votos.

Amparo directo 6304/48.-Gómez Cassal Tomás.-7 de octubre de 1949.-Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1550/49.-Lazcano, S.A.-5 de diciembre de 1949.-Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 1389/52.-Hernández Gómez Hermilo.-25 de marzo de 1953.-Cinco votos.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 61, Cuarta Sala, tesis 84.

Tesis jurisprudencial número 76, página 67. Apéndice del 2000. Quinta Epoca. Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala."

Por su parte, el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:
"Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, salvo el caso al que se refiere el siguiente artículo."

Asimismo, el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo hace mención de la prueba denominada Confesional para Hechos Propios, estableciendo al respecto lo siguiente: *“Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.”*

De acuerdo con el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba confesional se desahoga mediante un interrogatorio, cuyas preguntas se denominan posiciones y deben referirse únicamente a los hechos controvertidos, siendo que la persona que formula dichas posiciones se denomina articulante. Asimismo, dichas posiciones deberán ser calificadas previamente por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a lo que la persona que responda se le denominará absolvente y quien contestará afirmando o negando, pudiendo agregar lo que juzgue conveniente.

Hoy en día todos los absolventes son asesorados previamente por sus abogados para que respondan un rotundo “No”, por lo que ha perdido toda eficacia la presente prueba.

Debido a lo anterior, se puede señalar que la importancia de la prueba confesional radica en el supuesto de que el absolvente no comparezca a su audiencia confesional correspondiente, pues en estos casos se tendrá como declarado confeso de las posiciones que se hayan articulado y calificado previamente de legales, por lo que cuando se trate de la

confesional de alguna de las partes en conflicto y no acuda, prácticamente habrá perdido el juicio.

II.- Documental.

Los documentos, de manera general, se definen de la siguiente forma:

“Toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y del tacto, que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera.”⁶⁶

La prueba documental es regulada por los artículos 795 a 812 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que únicamente señalaremos a continuación algunas cuestiones generales:

- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones;
- Son documentos privados los que no reúnan las condiciones de los públicos;
- Los originales de documentos privados se presentan por la parte oferente que los tenga en su poder, si son objetados en su contenido y firma, deberán ser perfeccionados;
- Si el documento privado es una copia simple o fotostática, se podrá solicitar, en caso de ser objetado, el cotejo con su original;
- Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe;

⁶⁶ Ibidem, p. 108.

- El patrón tiene obligación de conservar los siguientes documentos:
 - I.- Contratos individuales de trabajo, cuando no exista contrato colectivo de trabajo o contrato ley aplicable (debe conservarlos mientras dure la relación laboral y hasta un año después),
 - II.- Listas de raya, nómina de personal o recibos de pagos de salarios, cuando se lleven en el centro de trabajo (debe conservarlos durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral),
 - III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo (debe conservarlos durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral);
 - IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere la Ley Federal del Trabajo (debe conservarlos durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral), y
 - V.- Demás casos que señalen las leyes.
- El patrón deberá exhibir los documentos antes mencionados, estableciéndose la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

III.- Testimonial.

La prueba testimonial se ha convertido últimamente en la prueba principal en los procesos laborales, debido en mucho a que en el desahogo de la prueba confesional los absolventes se limitan a negar todas las posiciones, y es así como la prueba testimonial ha

tenido mejores resultados, en virtud de que terceras personas ajenas al conflicto rinden su testimonio respecto de los hechos que dieron origen a la controversia.

Por testigo se debe entender lo siguiente: *“La persona que comparece como fedatario para cumplir alguna formalidad en un acto jurídico; por ejemplo, el testigo que comparece y da fe ante el juez del Registro Civil. Otro diferente es el testigo que comparece ante un tribunal, a externar hechos que le constan o que vio. En el segundo, al externar su dicho ante el tribunal, el testigo está reproduciendo, aunque sea en descripción, un acontecimiento pasado, a fin de que el juzgador se instruya de la veracidad del mismo.”*⁶⁷

La prueba testimonial se encuentra regulada por los artículos 813 a 820 de la Ley Federal del Trabajo, señalando a continuación algunas cuestiones generales:

- Sólo pueden ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar,
- Se deben indicar nombres y domicilios de testigos,
- Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad y que le hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara.

⁶⁷ Ibidem, p. 111.

IV.- Pericial.

Respecto al significado de la prueba pericial, podemos señalar lo siguiente: *“La peritación es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes en el proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante los cuales se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas.”*⁶⁸

Desde el punto de vista del proceso laboral y de conformidad con los artículos 821 a 826 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba pericial debe reunir los siguientes requisitos principales:

- Debe versar sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte,
- Los peritos deben conocer la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen,
- La Junta nombrará perito al trabajador en los siguientes casos:
 - I. Si no hiciera nombramiento de perito,
 - II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
 - III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.
- En caso de existir discrepancia en los dictámenes que rindan los peritos de las partes, la Junta designará un tercero en discordia.

⁶⁸ Ibidem, p. 115.

V.- Inspección.

La prueba de Inspección, desde el punto de vista general, consiste en lo siguiente:

“En el examen que el tribunal hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, tacto y olfato, así como el gusto.”⁶⁹

En materia procesal laboral, los artículos 827 a 829 de la Ley Federal del Trabajo regulan la presente prueba, en donde establecen que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto material de la misma, así como el lugar en donde deba practicarse, los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados.

Asimismo, la parte que la ofrezca deberá hacerlo en sentido afirmativo, fijando los hechos y cuestiones que se pretenden acreditar.

La trascendencia de esta prueba radica en lo siguiente: si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.

⁶⁹ Ibidem, p. 117.

VI.- Presuncional.

Respecto al significado de la presunción en general, se le puede definir de la siguiente forma: *“Operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto.”*⁷⁰

Asimismo, el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo nos brinda el significado de lo que se debe entender por Presunción en materia del proceso del trabajo, estableciendo lo siguiente: *“Es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.”*

Existen dos tipos de presunciones de conformidad con el artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo: la legal y la humana.

- La legal se da cuando la ley la establece expresamente;
- La humana se da cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

VII.- Instrumental de actuaciones.

Respecto a lo que se debe de entender por ésta prueba, los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo nos señalan lo siguiente: *“La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.”*

⁷⁰ DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael, ob. cit., nota 16, p. 416.

La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.”

Lo anterior nos quiere decir que dicha prueba debe ser tomada en cuenta aún y cuando no sea ofrecida por las partes, deduciendo que por virtud de ésta se tiene la obligación por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estudiar de manera completa el expediente correspondiente.

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

Resulta importante destacar que únicamente se señala de manera especial a la fotografía, y genéricamente a todos aquellos aportados por la ciencia; sin embargo, no se reglamentan sus términos de admisión ni su desahogo, existiendo una gran laguna jurídica en la regulación de dichas pruebas, sobre todo por los avances de la tecnología que existen hoy en día, como por ejemplo el fax, el correo electrónico, etc.

Términos y Plazos

En principio, hay que distinguir entre términos y plazos, tal y como observamos a continuación:

“Términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas (testigos o peritos), y

plazos, los espacios de tiempo que generalmente se fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales. También se diferencian estos dos conceptos fundándose en que mientras la voz término significa el conjunto o espacio de tiempo que media para la realización de un acto procesal, o sea el momento en que debe llevarse a cabo dicho acto, por ejemplo, la celebración de una audiencia; el plazo es el espacio de tiempo en que efectiva y válidamente se puede realizar un acto procesal, como en el caso de la interposición de la demanda o de algún recurso.”⁷¹

Cabe hacer la distinción de que en todo el Capítulo VI del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo (artículos 733 a 738) denominado “De los términos procesales”, únicamente se hace referencia a la palabra términos, sin hacer mención ni distinción con los plazos.

Debido a lo anterior, consideramos que aún y cuando la Ley Federal del Trabajo no hace mención expresa a los plazos en sí, algunas veces se está en presencia de estos, y como ejemplo tenemos el artículo 735 de dicha Ley, el cual nos indica que el plazo genérico para la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, cuando no tengan fijado un término, será el de tres días hábiles.

Por lo que hace al cómputo de los términos, el artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo nos señala lo siguiente: “*Los términos comenzarán a correr el día siguiente al que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.*”

⁷¹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría integral*, Segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1973, p. 437.

Exhortos

Por exhorto se entiende lo siguiente:

*“El requerimiento escrito, formulado por un tribunal a otro de igual categoría, de la misma o diferente jurisdicción, para que dé cumplimiento a las diligencias que en el mismo se le encargan.”*⁷²

Por lo que hace a su aplicación en materia procesal del trabajo, el artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo determina lo siguiente:

“Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales o a la autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana.”

Las anteriores son las generalidades del Proceso Laboral en México, mismas que nos dan una idea clara de aspectos esenciales en dicho proceso, y que nos servirán al contrastar dichos aspectos con lo que sucede en la práctica cotidiana del proceso laboral en México, y más en específico al ubicar las desigualdades entre las partes en los juicios laborales de carácter individual.

⁷² BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, ob. cit., nota 6, p. 122.

3.5.- Naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.

Respecto a este tema, autores como Néstor de Buen⁷³ señalan que la alternativa, con respecto al Derecho Procesal del Trabajo, es si se le debe considerar como rama del Derecho Público, en atención a que está destinado a regular una función pública (la función jurisdiccional) o si en realidad y en razón de sus propósitos, se le debe encuadrar en el Derecho Social.

Al respecto, resulta evidente la ubicación del Derecho Procesal del Trabajo dentro del Derecho Público, debido a su función jurisdiccional.

Sin embargo, resulta importante destacar que últimamente se ha ubicado al Derecho Procesal del Trabajo dentro del Derecho Social, debido al carácter tutelar y proteccionista que se otorgó en favor de los trabajadores a partir de las reformas procesales de 1980.

Derivado de lo anterior, podemos concluir que hoy en día se le puede ubicar dentro del Derecho Social.

3.6.- Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.

En primer lugar, por fuente del derecho se entiende lo siguiente: *“El lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad.”*⁷⁴

⁷³ DE BUEN, Nestor, ob. cit. nota 34, pp. 38 y 39.

⁷⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, ob. cit., nota 6, p. 26.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo regula en su artículo 17 a las fuentes del Derecho Sustantivo y Derecho Procesal del Trabajo en México (en virtud de que ambos se encuentran contenidos en un mismo ordenamiento jurídico), tal y como se observa a continuación:

“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 lo tanto, las fuentes reconocidas por el mencionado artículo son las siguientes:

La Constitución, la Ley y sus reglamentos, así como los tratados internacionales, los principios generales que deriven de estos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que provengan del artículo 123 constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Con este panorama, haremos una breve mención de cada una de estas fuentes:

La Constitución.

Por su trascendencia histórica, el artículo 123 de nuestra Constitución contiene la estructura y los principios fundamentales del Derecho laboral en nuestro País.

Las fracciones XX, XXI y XXII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, mencionadas en el punto 3.1 del presente Capítulo, nos proporcionan la fuente constitucional de nuestro Derecho Procesal del Trabajo.

La Ley y sus reglamentos, así como tratados internacionales.

Por ley, en su aspecto general, se puede entender lo siguiente: *“Norma jurídica obligatoria y general dictada por legítimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines.”*⁷⁵

En el campo del Derecho Procesal del Trabajo, a la Ley se la ha definido de la siguiente manera: *“Aquella que reglamenta los órganos jurisdiccionales, fija los presupuestos procesales, precisa los requisitos de las partes y regula el proceso.”*⁷⁶

Por lo que hace a nuestra Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, fue expedida el 18 de agosto de 1931, y abrogada por la nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de mayo de 1970, la cual continúa vigente a la fecha (tal y como fue explicado en el punto 3.1 del presente Capítulo).

⁷⁵ DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael, ob. cit., nota 16, p. 355.

⁷⁶ROSS GAMEZ, Francisco, ob. cit., nota 52, p. 44.

Resultan de vital importancia las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, pues se estableció el principio de la tutela en beneficio de los derechos de los trabajadores, con el fin de protegerlos en los procesos ordinarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante la creación de algunas desigualdades procesales.

En la actualidad, la Ley Federal del Trabajo consta de 1010 artículos, divididos en dieciséis Títulos, con una parte destinada al derecho sustantivo y otra al derecho procesal.

Asimismo, existen disposiciones integradoras y complementarias de la Ley Federal del Trabajo, como pudieran ser algunos Reglamentos y Convenios Internacionales en materia de trabajo.

Por último, consideramos que tanto nuestra Constitución Política como la Ley Federal del Trabajo constituyen las fuentes más importantes del Derecho Procesal del Trabajo en México, al señalar ambos ordenamientos los lineamientos y principios en que deben desarrollarse los procesos laborales en México.

La costumbre.

El Diccionario de la Real Academia la define de la siguiente manera: “*Hábito, modo habitual de obrar o proceder establecido por tradición o por la repetición de los mismos actos y que puede llegar a adquirir fuerza de precepto.*”⁷⁷

⁷⁷ Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit., nota 1, p. 675.

Desde el punto de vista laboral, se puede señalar lo siguiente: *“La costumbre es, en sí misma, una de las fuentes formales generales más importantes en el derecho laboral, pero tiene aplicación sólo si se forma en beneficio de los trabajadores.*

*Para que pueda tener aplicación, es necesario que reúna dos requisitos: la constante repetición de un acto, elemento material, y la opinión de quienes lo realizan de que sea obligatorio, elemento psicológico.”*⁷⁸

Para entender la aplicación de la costumbre en los procesos de carácter laboral, podemos remitirnos a lo que han interpretado nuestros Tribunales mediante el siguiente criterio:

“COSTUMBRE. CONSTITUYE UNA FUENTE DEL DERECHO EN MATERIA LABORAL.- El artículo 16 de la ley laboral establece que los casos no previstos por ella se resuelven de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se deriven de la misma ley o del derecho común y por la equidad, y si el trabajador demuestra que en cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, celebrado entre la empresa donde presta sus servicios y el sindicato al que pertenece dicho trabajador, se había establecido la costumbre de enviar a los trabajadores a determinado sitio para practicarles un examen médico ocular, resulta correcta la estimación de la Junta si condena a la parte patronal a cumplir con la respectiva cláusula contractual y con la costumbre establecida.

⁷⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, ob. cit., nota 3, pp. 45 y 46.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 1093/69.-Productos Industriales de Parral, S.A. de C.V.-3 de abril de 1970.-Unanimidad de votos.-Ponente: Carlos Hidalgo Riestra.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 16, Sexta Parte, página 18, Tribunales Colegiados de Circuito.

Tesis aislada número 681, página 418, Apéndice del 2000. Séptima Época. Tomo V, Trabajo, P.R. TCC. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.”

Los principios generales.

En la aplicación de las normas procesales de carácter laboral, se aplicarán en primer lugar las disposiciones expresas de la Constitución, de la ley y de sus reglamentos, o de los tratados internacionales.

A falta de disposición expresa en dichos ordenamientos, se recurrirá entonces a:

- a) los principios generales que deriven de la Constitución, de la Ley o de sus Reglamentos y en tratados internacionales,
- b) los principios generales del derecho, y
- c) los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 constitucional.

Cabe hacer la aclaración que por principios generales del derecho se entiende lo siguiente: *“las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de la nación.”*⁷⁹

La jurisprudencia.

Por jurisprudencia se entiende lo siguiente: *“El conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los tribunales, representando en esta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho.”*⁸⁰

Por su parte, el artículo 192 la Ley de amparo hace referencia a la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia, estableciendo el supuesto en que las resoluciones constituirán jurisprudencia, al manifestar lo siguiente:

“La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas, es obligatoria para éstas en tratándose de la que decreta el Pleno, y además para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones constituirán jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustenten en cinco sentencias ejecutorias ininterrumpidas por otra en contrario, que hayan sido aprobadas por lo menos por ocho ministros si se tratara de jurisprudencia del pleno, o por cuatro ministros, en los casos de jurisprudencia de las salas.

⁷⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, ob. cit., nota 6, p. 32.

⁸⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, ob. cit., nota 3, p. 43.

También constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.”

De igual manera, el artículo 193 de la Ley de amparo hace mención a la jurisprudencia establecida por los Tribunales Colegiados de Distrito, al señalar lo siguiente:

“La jurisprudencia que establezca cada uno de los Tribunales Colegiados de Circuito es obligatoria para los tribunales unitarios, los juzgados de distrito, los tribunales militares y judiciales del fuero común de los Estados y del Distrito Federal, y los tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

Las resoluciones de los Tribunales Colegiados de Distrito constituyen jurisprudencia siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no ininterrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que integran cada tribunal colegiado.”

Concluyendo éste punto, consideramos que la jurisprudencia, con su dinamismo, ha logrado adecuarse a los tiempos actuales que requiere la vida laboral en nuestro país, sobre todo en materia procesal, pues aún y cuando la Ley Federal del Trabajo no ha sido reformada en los últimos años, dicha fuente ha ido actualizando el proceso laboral en nuestro País.

La equidad.

La equidad es definida actualmente de la siguiente forma:

“El criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia a los casos individualizados, en vista de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad es la especie.”⁸¹

En materia de Derecho Procesal del Trabajo, es una fuente de vital importancia, en virtud de que por medio de ésta se debe aplicar la justicia en los juicios laborales mediante criterios racionales.

3.7.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Comenzaremos señalando que el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo nos indica cuales son los principios que rigen al proceso del trabajo, tal y como observamos a continuación:

“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 la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley derive de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la

⁸¹ Ibidem, p. 49.

demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

De la disposición anterior se pueden ubicar los siguientes principios:

a) Principio de publicidad.

Por medio de éste principio, cualquier persona puede presenciar las audiencias que se ventilen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De esa manera, se contribuye a que se desarrollen las audiencias de una manera más transparente y ante la presencia de cualquier persona.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo previene lo siguiente: *"Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres."*

b) Principio de gratuidad.

Consiste básicamente en que no se causan costas por la intervención de las autoridades jurisdiccionales, ni costas de abogados de las partes, ni otros gastos que pudieran originarse en casos de ejecución de laudos.

La gratuidad en el procedimiento laboral deriva del segundo párrafo del artículo 17 de nuestra Constitución Política, al señalar lo siguiente: *"Toda persona tiene derecho a que*

se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.”

c) Principio de inmediatez

Consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto directo con las partes en conflicto, a fin de tener pleno conocimiento del conflicto que están resolviendo y obrar con mayor justicia al momento de dictar resoluciones, por ejemplo en el desahogo de pruebas.

No obstante lo anterior, observamos que en la práctica no es muy aplicable éste principio, debido en mucho a la gran carga de trabajo con que cuentan los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo que con las mecanógrafas es con quienes mayor contacto se tiene en general, fungiendo a veces hasta de conciliadoras.

d) Principio de oralidad.

El derecho procesal del trabajo se desarrolla en audiencias en que las partes hacen uso primordial de la oralidad, exponiendo verbalmente sus pretensiones; sin embargo, resulta necesaria la parte escrita para tener constancias gráficas de lo expuesto verbalmente por las partes, y así al momento de resolverse el conflicto se tenga una referencia escrita de lo expuesto por las partes.

Al respecto, el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo confirma el principio de oralidad al señalar lo siguiente: *“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.”*

Lo anterior hace necesaria la presencia física de las partes en las audiencias, pues cualquier escrito deberá ser ratificado personalmente por las partes en la audiencia correspondiente, y el no comparecer a una de estas audiencias deriva en consecuencias fatales para la parte que no compareció.

e) Principio dispositivo.

Para que el poder jurisdiccional intervenga en un conflicto laboral, es necesario que la parte interesada promueva su acción, impulsando el procedimiento.

A este principio se le ha denominado iniciativa o a instancia de parte, tal y como ocurre en materia procesal del trabajo.

Lo anterior significa en pocas palabras que la Junta de Conciliación y Arbitraje sólo actúa mediante petición.

f) Principio de economía.

Dicho principio tiene por objeto darle mayor rapidez al desarrollo del proceso, simplificándolo en beneficio de las partes. Lo conforman las medidas que tome la Junta de Conciliación y Arbitraje para acelerar el proceso, en tal forma que se reduzcan los tiempos

del proceso, como por ejemplo el hecho de que no existan recursos que retrasen el procedimiento.

g) Principio de sencillez.

El artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo indica al respecto lo siguiente: *“En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”*

Lo anterior está pensado para proteger a los trabajadores, pues en caso de que defiendan su propio asunto, puedan redactar sus propias demandas o escritos.

h) Principio de concentración.

Este principio se basa en que todas las cuestiones planteadas durante el procedimiento deben resolverse en el laudo, evitando sobre todo cuestiones que alarguen la duración del proceso.

El principio de concentración lo podemos encontrar en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 761. *“Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.”*

Artículo 763. *“Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de*

acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.”

Además de los dos artículos mencionados, el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente: *“Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.”*

Al no admitir ningún recurso, se evita alargar el proceso.

Por último, el segundo párrafo del artículo 686 expresa lo siguiente: *“Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones.”*

i) Principios de suplencia y subsanador de la demanda.

La segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente: *“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”*

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes: el supuesto en que la demanda del trabajador sea incompleta, y por otro lado que la misma sea oscura o vaga.

De dichas situaciones se derivan los siguientes principios:

j) Principio de suplencia.

En el primer caso, cuando la demanda sea incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada por el trabajador, la Junta, en el momento de admitirla, subsanará las omisiones, por lo que la Junta deberá precisar cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

k) Principio subsanador.

En el segundo caso, y de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, el principio subsanador lo encontramos al expresarse lo siguiente: *“Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”*

Estos últimos principios son de vital importancia en el presente trabajo de investigación, pues brindan la principal desigualdad que hay entre las partes en los procesos laborales de carácter individual.

3.8.- Concepto de Actos Procesales, sus generalidades y su clasificación.

Por lo que hace al concepto de Acto Procesal señalaremos lo siguiente:

El desarrollo de todo tipo de procesos, incluyendo al laboral, está conformado por diversos acontecimientos clasificados en hechos y sobre todo en actos.

Comenzaremos explicando lo que son los hechos y los actos en general, para así después remitirnos a lo que es el hecho y el acto jurídico, finalizando con el hecho y el acto procesal.

Por hecho se entiende lo siguiente: *“Cualquier acontecimiento ajeno a la voluntad del hombre.”*⁸²

Al acto se le define de la siguiente forma: *“Todo acontecimiento en el que intervenga la voluntad del hombre.”*⁸³

⁸² ASCENCIO ROMERO, Angel, *Teoría General del Proceso*, Tercera edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 2003, p. 106.

⁸³ Idem.

Por hecho jurídico se entiende: “*Acontecimientos independientes de la voluntad humana susceptibles de producir efectos en el campo del derecho.*”⁸⁴

Al acto jurídico se le define de la siguiente manera: “*Manifestación de la voluntad humana susceptible de producir efectos jurídicos.*”⁸⁵

La doctrina procesal ha hecho la distinción de lo que se debe entender por hechos y actos procesales, señalando lo siguiente:

*“Los hechos procesales son aquellos acontecimientos de la vida que tienen consecuencias sobre el proceso, independientemente de la voluntad humana; y los actos procesales son dichos acontecimientos cuando aparecen dominados por una voluntad humana idónea para crear, modificar o extinguir derechos procesales.”*⁸⁶

Ejemplos de hechos procesales son la muerte de una de las partes, el transcurso del tiempo que conduce a la pérdida de derechos, los fenómenos naturales que producen la pérdida de los expedientes, etcétera.

En cambio, ejemplos de actos procesales son la presentación de la demanda, el ofrecimiento de pruebas por las partes, la emisión de la sentencia por el juzgador, etcétera.

⁸⁴ DE PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael, ob. cit., nota 16, p. 307.

⁸⁵ Ibidem, p. 54.

⁸⁶ OVALLE FAVELA, José, ob. cit., nota 19, p. 283.

Respecto a las Generalidades del Acto Procesal, podemos señalar lo siguiente:

El acto procesal, para ser considerado como tal, debe reunir los siguientes requisitos: *“Se debe desarrollar respetando determinadas formalidades, desenvolverse en un periodo determinado y en un lugar que comúnmente es el asiento físico del órgano jurisdiccional correspondiente.”*⁸⁷

A continuación haremos una breve referencia de dichas generalidades:

- Forma del acto procesal

Podemos definirla de la siguiente forma: *“La forma del acto procesal es la manera como se expresa la actividad procesal, siendo además la manera de imprimir juridicidad y relevancia jurídica a todo lo actuado por el órgano jurisdiccional.*

*Tanto la oralidad como la escritura son formas. El principio de oralidad implica privilegiar la actuación oral por encima de la actuación escrita; por el contrario, el principio de derecho escrito implica privilegiar la actuación escrita por encima de la actuación oral.”*⁸⁸

En el derecho procesal del trabajo observamos que la forma que predomina es la oral, pues uno de sus principios fundamentales es precisamente la oralidad.

Es importante destacar que deben existir constancias por escrito en que consten las actuaciones, formándose así el expediente correspondiente.

⁸⁷ ASCENCIO ROMERO, Angel, ob. cit. nota 82, p. 107.

⁸⁸ Idem.

- Tiempo del acto procesal

Respecto al tiempo del acto procesal, podemos ubicarlo de la siguiente forma:

“Todo acto procesal se encuentra establecido o condicionado por el tiempo, el proceso mismo, siendo un conjunto de actos a cargo de los sujetos procesales, es un fenómeno dinámico por naturaleza, esto quiere decir que se desarrolla o desenvuelve en el tiempo.”⁸⁹

Respecto a éste tema, los actos procesales son regulados por el tiempo conforme a lo siguiente:

Plazos y términos

La distinción entre ambos conceptos quedó definida en el punto 3.4 anterior.

Preclusión y caducidad

A la preclusión se le define de la siguiente forma: *“La sanción a la inactividad procesal consistente en la pérdida parcial de derechos procesales por no haberlos ejercitado en la oportunidad que la ley concede para ello.”⁹⁰*

El artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la preclusión de la siguiente forma: *“Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.”*

⁸⁹ Ibidem, p. 110.

⁹⁰ Ibidem, p. 114.

Por otro lado, a la caducidad se le define de la siguiente forma: *“La sanción que la ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción.”*⁹¹

La ley Federal del trabajo no es muy clara al explicar la caducidad.

Así tenemos que el artículo 771 dispone lo siguiente: *“Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.”*

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

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.”

⁹¹ TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo, ob. cit., nota 55, p. 99.

Por su parte, el artículo 773 establece lo siguiente: *“Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.*

Cuando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.”

Debido a los artículos anteriormente citados, la figura de la caducidad es prácticamente inoperante en el proceso laboral.

- Lugar del acto procesal

Respecto al lugar del acto procesal, podemos ubicarlo de la siguiente forma: *“La circunscripción territorial donde tiene lugar el proceso o, en su defecto, determinada actuación procesal.”*⁹²

La regla general es considerar como lugar del acto procesal el asiento físico del órgano jurisdiccional.

⁹² ASCENCIO ROMERO, Angel, ob. cit., nota 82, p. 117.

Sin embargo, existen diligencias que no se desahogan en el asiento físico del órgano jurisdiccional, como por ejemplo el emplazamiento a juicio que se efectúe al demandado, o la reinstalación que se haga al trabajador que la solicite.

Por último, en lo referente a la clasificación de los Actos Procesales, señalaremos lo siguiente:

Existen múltiples clasificaciones acerca de los diversos actos procesales, por lo que a manera de referencia nos basaremos en la expuesta por el autor Néstor de Buen⁹³, quien nos proporciona una clasificación general de los actos procesales desde un punto de vista laboral, tal y como señalamos a continuación:

1 - Por el sujeto: Los actos procesales pueden ser ejecutados por las partes, por la autoridad jurisdiccional y por terceros (debe considerarse como tales a otras autoridades y a los terceros llamados a intervenir en el proceso por cualquier razón, particularmente en relación a las exigencias probatorias).

2 - Por la función. Es el grupo más importante de los actos procesales. Se subdivide en:

- a) Actos de nacimiento. El acto procesal de nacimiento más característico es, obviamente, el escrito inicial de demanda.

⁹³ DE BUEN, Néstor, ob. cit., nota 34, pp. 302 a 305.

b) Actos de desarrollo. Los actos de desarrollo evidentemente que constituyen el grupo más numeroso de los actos procesales. Su objetivo es conseguir el desenvolvimiento del proceso hasta llevarlo a su terminación. En términos generales pueden dividirse en dos grupos principales:

- De instrucción procesal: divididos a su vez en alegatos (los producidos por las partes al cerrarse la instrucción) y pruebas.

- De ordenación procesal: pueden ser de impulso, de dirección, de constancia y de acumulación.

De impulso:

Teniendo en cuenta la parte que lleva a cabo el acto de impulso, podrían subdividirse en: actos de parte y actos de la autoridad.

A partir del objeto perseguido por el acto de impulso, se pueden considerar los siguientes:

- avance: la petición de parte de que se señale fecha para la continuación del procedimiento,

- suspensión: es el resultado de un acuerdo de las partes, aceptado por la junta o bien, la consecuencia de un acontecimiento de tal naturaleza que ineludiblemente trae como consecuencia que se detenga el proceso momentáneamente, como por ejemplo la ausencia de un testigo, enfermedad del confesante, etc.,

- enmienda: es el resultado del planteamiento y procedencia de una cuestión de nulidad, que deja sin efecto determinados actos ya realizados y obliga a un regreso procesal a partir de la reposición del acto anulado, y
- regularización del proceso: se produce cuando la junta advierte que ha omitido un trámite necesario y ordena que éste se lleve a cabo.

De dirección:

Los actos de dirección pueden recaer sobre las personas, sobre las cosas y sobre las actividades.

-Tratándose de las personas, si la situación jurídica es activa, lo que quiere decir que se trata de un acto de parte, pueden ser nombramientos y autorizaciones.

Cuando es la autoridad la que toma la decisión y las partes o terceros son los sujetos pasivos, los actos pueden ser notificaciones, requerimientos y correcciones (disciplinarias).

- En los actos sobre las cosas se produce simplemente un efecto físico sobre algo. Como ejemplo serían el archivo de documentos, la formación material del expediente, el acto de enumerar las hojas del expediente (foliación); la baja definitiva de expedientes concluidos, recepción material de promociones mediante sello fechador y constancia manuscrita de anexos, etc.

- En los actos sobre la actividad, si se consideran especialmente las dimensiones en que la actividad puede descomponerse, tendremos actos de efectos especiales, actos de efectos temporales y actos formales. La decisión de la junta de que se lleve a cabo una inspección en documentos que se encuentran en otro domicilio, sería un acto de efectos especiales. Un acto de efectos temporales lo constituye la

habilitación de días y horas. Un acto de efectos formales se produce cuando a un declarante se le toma la protesta de conducirse con verdad, o en el momento en que el secretario de acuerdos certifica actas o copias.

De constancia:

El tercer grupo de los actos de ordenación lo forman los denominados “actos de constancia”, que pueden consistir en el levantamiento de un acta que haga la reseña de un determinado acontecimiento dentro del proceso (audiencia, inspección, notificación, etc.).

De acumulación:

Finalmente, el cuarto grupo lo integran los actos de acumulación a que se refiere el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo: *“En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:*

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;*
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;*
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y*
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.”*

- c) Actos de conclusión. Respecto a estos actos se tiene especial cuidado, porque junto a esos actos procesales de los cuales el laudo, en materia laboral, sería el acto típico, y la caducidad un acto excepcional, podría producirse confusión respecto de otros actos, típicamente jurídicos y, por lo mismo no procesales que, sin embargo, influyen sobre el proceso: desistimiento, allanamiento, convenio.

Poniendo el proceso laboral un énfasis especial en la conciliación, lo que se debe interpretar como una tendencia a la realización de negocios privados dirigidos a la conclusión del proceso, la conciliación sí es acto procesal, en tanto que el convenio resultante no lo es.

3 – Por el ámbito de realización. Los actos procesales pueden realizarse y eso es la normal, en el domicilio del órgano jurisdiccional. Sin embargo, hay diligencias que requieren acudir a otros domicilios, a veces en busca de algún sujeto al que es preciso citar, con lo que se hace referencia a los emplazamientos y notificaciones. En otras ocasiones, ciertas diligencias deben realizarse fuera del local de las juntas de conciliación o de conciliación y arbitraje. Es el caso por ejemplo de las inspecciones, de las diligencias que deben desahogarse por un organismo auxiliar, nacional (exhorto) o extranjero (despacho o carta rogatoria); cotejos de documentos, etc.

Así podemos hablar de actos procesales en el domicilio de las juntas y actos procesales fuera del domicilio de las juntas.

4.- Por el modo de expresarse. En el proceso laboral la regla general es la prevista en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que establece lo siguiente: “*En las*

comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.”

No obstante lo anterior, son frecuentes las exigencias de forma, por ejemplo cuando se indica en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: *“Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, 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 entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.”*

5.- Por el tiempo en que se llevan a cabo. Hay actos de realización instantánea en tanto que otros se producen a través del tiempo. Una notificación es instantánea, independientemente de los plazos que se asocian a quien se llama a juicio para que intervenga de alguna manera.

Hay otros que no se forman íntegramente si no se cubren las etapas previstas. A partir de la reforma procesal de 1980, las demandas de los trabajadores se forman en diversos momentos: el escrito inicial de demanda; la mejoría al escrito introducida por la junta de conciliación y arbitraje ampliando las denominadas “acciones” si los hechos narrados lo autorizan, o incorporando nuevas prestaciones a las “acciones” ejercidas y la modificación introducida por el propio actor en la etapa de demanda y excepciones.

Por otra parte el tiempo puede actuar positiva o negativamente. En la preclusión, la falta de ejercicio oportuno de un derecho impide que se pueda hacer valer después de concluido el período procesal correspondiente. En ese caso el tiempo actúa negativamente. Pero esa misma consecuencia es positiva para la parte contraria.

6.- Por el alcance de la voluntad en la formación del acto. Aquí cabe invocar los siguientes ejemplos de actos jurídicos privados: voluntarios, necesarios y debidos.

Los voluntarios se producen en muchas circunstancias. En general, la presentación de una demanda es un acto voluntario.

El acto procesal debido, que resulta del cumplimiento de una obligación, se da en quienes acuden a un juicio en cumplimiento de una obligación.

Como ejemplo está el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo, que señala lo siguiente: *“Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.”*

El acto procesal necesario encuentra su mejor expresión en el fenómeno resultante de la carga de la prueba. La necesidad es clara: si no se atiende a esa exigencia procesal que evidentemente no es obligatoria, se perderá la oportunidad de ventaja que resultaría de aportar la prueba conveniente.

4.- DESIGUALDADES PROCESALES ENTRE LAS PARTES EN LITIGIOS LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL.

A fin de obtener dichas desigualdades, citaremos los artículos de la Ley Federal del Trabajo que correspondan a los actos procesales en análisis, con el fin de contrastarlos con lo que sucede en la práctica de los procesos laborales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exponiendo en algunas ocasiones tesis de jurisprudencia o criterios de nuestros Tribunales en los casos que sean aplicables.

4.1.- Desigualdades al inicio del proceso y en los actos procesales que trae inmerso el ingreso de la demanda.

Respecto al inicio del procedimiento ordinario que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podemos empezar señalando que la Ley Federal del trabajo nos indica en su artículo 871 lo siguiente: *“El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.”*

Dicho artículo únicamente señala la necesidad de que el trabajador presente por escrito su demanda, siendo éste el acto procesal con el que inicia el proceso, sin ninguna desigualdad para las partes.

Ahora bien, el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: *“La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.”*

Este artículo ratifica la necesidad de presentar la demanda por escrito, así como también indica el contenido que deberá llevar el escrito inicial de demanda del trabajador, esto es, los hechos en que funde su demanda y, de manera voluntaria, podrá acompañar las pruebas pertinentes.

En la práctica casi no se da el supuesto que se acompañen pruebas, ya que los abogados de los trabajadores se esperan a ofrecerlas hasta la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en específico en su etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, toda vez que si por ejemplo se anexa el nombre de testigos que trabajen en la misma Empresa donde despidieron al actor, al conocer los representantes o abogados de dicha Empresa que se encuentran ofrecidos testigos en su contra, los cuales sean sus mismos trabajadores, podrán hablar con ellos y ejercer presión para que no atestigüen en su contra, siendo difícil la situación para dichos trabajadores, pues podrían poner en riesgo su trabajo, lo que traería como consecuencia una desventaja para el actor desde el inicio de su demanda.

Por otro lado, resulta de gran trascendencia el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala lo siguiente: *“El Pleno o la Junta Especial, dentro de las*

veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique 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.

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

-En el primer párrafo, encontramos la primer desigualdad en perjuicio del demandado, al señalarse que el acuerdo en que se tenga por recibida la demanda deberá contener el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por pedido el derecho de ofrecer pruebas, si es que no concurre a la audiencia.

La desigualdad la encontramos al comparar dicho apercibimiento con lo señalado en el segundo párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala lo

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

Lo anterior lo constatamos al darse el supuesto de que ninguna parte comparezca a la audiencia trifásica, pues a la parte actora únicamente se le ratificará su demanda, sin ninguna consecuencia en su perjuicio, y en cambio al no asistir la parte demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y prácticamente habrá perdido el juicio.

-Asimismo, en el primer párrafo se hace mención a que el Pleno o la Junta deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido la demanda, siendo que en la práctica lo que sucede es que señalan dicha fecha de audiencia aproximadamente después de uno o dos meses, debido a la carga excesiva de trabajo con que cuenta el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que al momento de señalar la fecha de audiencia, se encuentran saturadas las agendas de audiencias, lo que va retardando el proceso desde su inicio y afectando sobre todo al actor, quien deberá esperar ese tiempo para que se celebre la referida audiencia, siendo evidente que al no contar con su trabajo, no cuentan con los recursos económicos para esperar mucho tiempo a que se celebre su audiencia.

Como consecuencia de lo anterior, es muy probable que los actores o trabajadores al momento de celebrarse la primera audiencia, debido a la presión de no contar con muchos recursos económicos para subsistir, lleguen a un arreglo por una cantidad menor a la que les corresponde.

-Otro supuesto de desigualdad se configura dentro del mismo primer párrafo de dicho artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, al señalarse que en el acuerdo de admisión se ordenará que se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos.

La anterior es una desigualdad que se da en la práctica, pues dicha notificación generalmente tarda algún tiempo en llevarse a cabo, ya que los actuarios adscritos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje alegan mucha carga de trabajo, y se esperan muchas veces a que los acompañe el actor para notificar a los demandados o esperan a que el actor les proporcione alguna cantidad de dinero a fin de llevar a cabo la notificación, lo que va en perjuicio de los actores, debido a que se va postergando la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, causando una desventaja a dichos actores, debido a que no cuentan con muchos recursos económicos por la pérdida de su empleo, y entonces tendrán que pagar los gastos del actuario a fin de que notifiquen a la parte demandada, y así de inicio su proceso.

-Por lo que hace al segundo párrafo del artículo 873 antes mencionado, observamos que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días.

En primer término, consideramos que dicho segundo párrafo del artículo 873 puede entrar en cierta confusión con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 685 de la

Ley Federal del Trabajo, al señalar éste último lo siguiente: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

Para aclarar la confusión entre dichos artículos, haremos mención a la siguiente tesis de jurisprudencia:

“DEMANDA LABORAL. SUPLENCIA. LA ATRIBUCION OTORGADA A LAS JUNTAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES DE EJERCICIO OBLIGATORIO. De la relación de los artículos 685, 873, último párrafo, 878, fracción II, y 879, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que la regla general de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, tiene diversos matices o temperamentos en el tratamiento de la demanda, que pueden reducirse a dos hipótesis: 1) Cuando dicha demanda es incompleta; y, 2) Cuando es oscura o vaga, irregular o en ella se ejercitan acciones contradictorias, puesto que en ambas hipótesis se establece la suplencia de la demanda si es promovida por el trabajador o sus beneficiarios. Dicha suplencia varía en cada uno de los dos supuestos, aunque siempre tiene como límite el respeto a la indicada regla de que el proceso se inicia a instancia de parte. Así, en la primera hipótesis, la suplencia no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino sólo que ateniéndose a la ejercitada y a los hechos expuestos, subsane las prestaciones a que el trabajador tiene derecho y cuya petición fue omitida, debiendo resaltarse que este tipo de suplencia la hace el tribunal por

sí y desde luego, aun sin la intervención del actor. En el segundo supuesto, en cambio, la actuación del tribunal necesita la intervención del actor para que exprese, conforme a su libre voluntad, lo que en cada caso corresponda, ya que en acatamiento a la regla del inicio del proceso a instancia de parte, sólo él está en aptitud de proporcionar los datos que aclaren, regularicen o concreten los términos de la demanda y, sobre todo, sólo él puede optar por una de las acciones cuando son contradictorias. Cabe agregar en confirmación de lo anterior, que si precisados los defectos u omisiones, el promovente trabajador o sus beneficiarios no los subsanan dentro del término legal y tampoco lo hacen en el período de demanda y excepciones, o bien no comparecen al mismo, la Junta deberá, por así indicarlo la ley, tener por reproducida la demanda inicial tal como fue formulada. Pese a las diferencias acusadas, las normas rectoras de la suplencia tienen en común que no establecen una potestad discrecional a cargo del tribunal laboral para subsanar o mandar corregir irregularidades u omisiones de la demanda laboral sino, por el contrario, se traducen en verdaderos imperativos que lo obligan a intervenir en cada caso, según corresponda, en beneficio del trabajador.

Octava Epoca:

Contradicción de tesis 54/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados, Primero del Sexto Circuito y Segundo del Séptimo Circuito. 8 de abril de 1991. Cinco votos.

NOTA: Tesis 4a./J.3/91, Gaceta número 40, pág. 17; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Abril, pág. 33."

Tesis jurisprudencial número 133, página 91. Apéndice de 1995. Octava Epoca. Tomo V, Parte Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala."

Después de dicha aclaración, es muy importante hacer notar que de dicha suplencia en la demanda del trabajador, ya sea por cualquiera de los dos supuestos que manejan los segundos párrafos de los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, efectivamente se produce una desigualdad entre las partes contendientes en un proceso laboral, pues tutela los derechos del trabajador al momento de que ingrese su demanda, sin embargo, actualmente no es aplicada dicha tutela de manera eficiente, y ha dejado de ser tomada en cuenta por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido en mucho a la gran carga de trabajo con que cuentan éstas, pues dan entrada a las demandas sin llevar a cabo ningún tipo de suplencia, así como también debido a la ignorancia o incapacidad del personal de dichas Juntas para llevarla a cabo.

Debido a lo anterior, con el paso del tiempo se ha vuelto ineficaz en la práctica la protección que se intenta brindar a los trabajadores con dicha suplencia, y es por esto que se deben buscar nuevas formas o mecanismos de brindar protección a los trabajadores, las cuales sean eficaces y aplicables a nuestro tiempo y a nuestra realidad, logrando así un juicio que tanto en la parte legal como en la práctica sea más equilibrado para las partes.

Por otro lado, consideramos que la intención del legislador al redactar dichos artículos fue en el sentido de brindar protección a los trabajadores, sobre todo para los casos en que estos presenten sus propias demandas, supliéndoles así sus errores, y hoy en día lo que sucede en la práctica es que una gran parte de trabajadores ya son defendidos por abogados particulares, quienes les cobran un porcentaje de lo que les recuperen, conocen bien la materia y los asesoran jurídicamente durante todo el proceso, por lo que en estos

casos se supone que no deberían tener errores dichos abogados al preparar sus demandas, pues se entiende que son peritos en la materia.

No obstante lo anterior, el problema principal que continúa creciendo hoy en día radica en los casos en que los trabajadores caen en manos de gente sin preparación, los llamados “coyotes”, o simples asesores que no tienen un mínimo conocimiento del Derecho Laboral tanto en su parte sustantiva como en su parte procesal, y debido a que no se exige el Título de Licenciado en Derecho para defender a las partes en los procesos laborales, dichos asesores llevan a cabo una defensa legal de manera deficiente, causando un claro perjuicio principalmente a los trabajadores, que son quienes generalmente recurren a dichos asesores (ya sea por ignorancia o por falta de recursos económicos), y por otro lado observamos que los patrones o demandados cuentan con los recursos económicos para ser asesorados por Licenciados en Derecho especialistas en materia laboral, contando así con una defensa legal eficiente.

Debido a todo lo anterior, observamos que con esta suplencia únicamente se ha solapado a dichos “coyotes”, propiciando que se continúe defendiendo de manera incorrecta a los trabajadores, siendo esta la razón por la que hoy en día nos encontramos con demandas deficientes y con gente que ha hecho de los derechos de los trabajadores su mejor negocio, por lo que una mejor manera de apoyarlos o beneficiarlos pudiera ser la siguiente:

- Exigir el título de Licenciado en Derecho para defender a cualquiera de las partes en los juicios laborales de carácter individual, eliminando así los famosos “coyotes” y una mala asesoría, así como también eliminando demandas deficientes; y
- Cuando el actor en su demanda manifieste que promueve por su propio derecho o la persona que haya designado como apoderado no demuestre contar con cédula profesional para ejercer como Licenciado en Derecho, la Junta al momento de admitir la demanda deberá proporcionarle de manera obligatoria y de oficio un “Procurador Auxiliar” de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sin costo alguno para el trabajador, y quien de igual manera deberá ser Licenciado en Derecho a fin de que el actor cuente con asesoría profesional, pues hoy en día únicamente se les exige de acuerdo con el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho.

Con el fin de corroborar todo lo anterior, se puede observar que únicamente se supe la deficiencia en la demanda del trabajador al inicio del proceso, sin embargo, no se le continúan supliendo sus errores durante todo el proceso, siendo esto una desigualdad para el trabajador, pues será suplido únicamente al momento de ingresar la demanda, y los patronos que son demandados en juicios laborales generalmente comparecen por medio de sus abogados especialistas en materia laboral, contando así con una defensoría legal durante todo el tiempo que dure el proceso, por lo que la tesis de jurisprudencia que se presenta a continuación confirma la postura de que sea un Licenciado en Derecho quien asesore a los trabajadores en los juicios laborales de carácter individual, pues así se tendrá la seguridad

de que el trabajador estará siendo asesorado por un perito en la materia durante todo el proceso, y no recibir únicamente una suplencia al momento de ingresar la demanda, tal y como observamos a continuación:

“DEMANDA LABORAL, SUPLENCIA DE LA. NO FACULTA A LAS JUNTAS A SUPLIR DEFICIENCIAS DE LA DEFENSA DEL TRABAJADOR DURANTE EL PROCEDIMIENTO. El derecho del trabajo es en esencia protector del trabajador, pero ello no permite llevar el principio de la suplencia de la demanda derivado del párrafo segundo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, al extremo de suplir y subsanar las deficiencias que tenga dicha parte en su defensa durante el procedimiento, pues el mismo solamente constriñe a las Juntas a subsanar las deficiencias que advierta en la demanda o a prevenir para que el promovente subsane las irregularidades que contenga, según lo dispone el diverso numeral 873, párrafo segundo, de dicho ordenamiento legal.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Epoca:

Amparo directo 1377/89. Antonio Montiel Iglesias. 27 de junio de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 5847/89. Antonia Alvarez Fuentes. 21 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7567/89. Secretario de Hacienda y Crédito Público. 13 de febrero de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 7007/90. Arturo Garduño Arreola. 13 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos.

Amparo directo 8927/93. Instituto para el Desarrollo Integral de la Niñez y la Adolescencia, S.C. 1o. de diciembre de 1993. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.7o.T.J/20, Gaceta número 74, pág. 47; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIII-Febrero, pág. 190.

Tesis jurisprudencial 667, página 449. Apéndice de 1995. Octava Epoca. Tomo V, Parte Tribunal Colegiado de Circuito. Séptimo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito."

Por último, en relación a las desigualdades al inicio del proceso laboral, el artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente: "*La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.*

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueren notificadas se les hará personalmente."

Aquí observamos un problema muy normal en la práctica, y es que debido a la gran carga de trabajo con que cuentan los Actuarios, se vuelve a veces la parte más tardada en un proceso laboral notificar a la parte demandada, y más aún cuando se demandan a dos o más empresas o incluso a varias personas físicas, pues la celebración de la audiencia se va

postergando por mucho tiempo, lo que perjudica en gran parte a los actores que acuden a dichas audiencias sin ver iniciar su proceso, y más aún si se encuentran sin empleo y sin recursos económicos para subsistir.

4.2. – Desigualdades en la etapa de conciliación y actos procesales respectivos.

En este sentido, el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo comienza señalando lo siguiente: “*La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:*

- a) De conciliación.*
- b) De demanda y excepciones.*
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.*

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.”

Por lo que hace a que la audiencia conste de tres etapas en una sola audiencia, observamos que actualmente no es suficiente el número del personal jurídico que atiende dichas audiencias, sobre todo de Actuarios, Secretarios y Auxiliares, los cuales son considerados en el artículo 625 de la Ley Federal del Trabajo: “*El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades

Federativas y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.”

Esta falta de personal jurídico, sobre todo de Secretarios y Auxiliares, ha producido como consecuencia que éstos últimos se reserven muchas veces en dictar a las mecanógrafas los acuerdos que les recaigan a las audiencias, con lo que se ha venido creando un perjuicio para ambas partes, sobre todo para los actores, pues al alargarse el proceso, los actores muchas veces no cuentan con sus empleos y tardan algún tiempo en conseguir otro, y no cuentan con recursos económicos suficientes para subsistir durante la tramitación del proceso.

Asimismo, consideramos que no es suficiente el número de mecanógrafas que levantan las audiencias, toda vez que existe una gran carga de trabajo derivado de las múltiples audiencias que atienden diariamente, lo que produce que en varias ocasiones se obligue a las partes a diferir las audiencias, pues no hay mecanógrafas disponibles que levanten la audiencia en sus tres partes (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas), debiendo retrasar entonces el desarrollo del proceso.

Por otro lado, es de suma importancia en el desarrollo de la etapa de conciliación el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala lo siguiente:

“La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. *Las partes comparecerán personalmente a las Juntas, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;*
- II. *La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar 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 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 fijará 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 les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y*
- 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.”*

Por lo que hace a la fracción I, el legislador intentó en un principio que las partes comparecieran personalmente a la primera etapa de la audiencia (conciliación), con el fin de que llegaran a un arreglo conciliatorio que pusiera fin al proceso, sin embargo, observamos que en caso de que comparecieran las partes en forma personal, les daría un trato desigual, sobre todo en perjuicio del actor, ya que propiciaría que éste último se arreglara directamente con la persona que lo despidió, y si previamente al juicio no se pudieron arreglar, difícilmente lo harán ahora, y en caso de que llegaren a un arreglo, sería

en perjuicio del actor, pues quien haría el ofrecimiento sería el patrón o demandado, el cual generalmente llega a las audiencias asesorado por sus abogados.

Cabe hacer mención que la referida fracción I del artículo 876 entra en confusión con lo establecido en el primer párrafo del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que manifiesta lo siguiente: *“Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.”*

En la práctica, observamos que a la etapa de conciliación comparecen las partes debidamente representadas mediante sus apoderados, siendo que dicha postura ayuda a eliminar la desigualdad del trabajador a que se enfrente con el Patrón que lo despidió, siendo más sencillo que se arregle el juicio entre los apoderados de las partes, pues éstos últimos se conocen por acudir constantemente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, observando que en dicha fracción I del artículo 876, el legislador por intentar proteger tanto a los trabajadores, los desprotegió.

Por otro lado, se hace notar que dicha fracción I del artículo 876 hace referencia a que las partes comparecerán personalmente a las Juntas, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, refiriéndose a la etapa de conciliación, lo cual resulta inexplicable para el caso de las Empresas, las cuales son un ente que necesitan la representación de una persona física, siendo que generalmente se delega dicha representación en el abogado laboral de la empresa; así las cosas, en caso de comparecer el trabajador y el representante legal de la Empresa a dicha etapa conciliatoria, tendrá un trato desigual el trabajador, pues estará conciliando con el Representante que generalmente es un abogado laboral.

El mismo problema resulta de la lectura a la fracción VI del artículo 876, al señalar que 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.

Si se llevara a cabo lo anterior, esto es, que las partes deban presentarse personalmente, sin representantes o apoderados, se daría una vez más la desigualdad entre las partes, en perjuicio del actor, en virtud de que éste último se encontraría ya en la etapa del arbitraje litigando en contra del patrón que lo despidió, quien generalmente se encuentra asesorado por abogados, y llegado el caso que el trabajador demandara a una Persona Moral, el representante legal de ésta última es generalmente un abogado, lo que implicaría una desventaja más en contra del actor.

Al respecto, se incluye la siguiente tesis de jurisprudencia que aclara la facultad de los representantes de las partes para comparecer, en donde se observa que se permite la comparecencia de los apoderados hasta la etapa de demanda y excepciones, pero en la práctica no es llevado a cabo, pues dichos apoderados comparecen desde la etapa de conciliación:

“AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período 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, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, 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. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 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 concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Octava Epoca:

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. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA: Tesis 4a./J.10/89 (número oficial VII/89), Gaceta número 19-21, pág. 96; Semanario Judicial de la Federación, tomo IV, Primera Parte, pág. 330.

Tesis jurisprudencial número 38, página 24. Apéndice de 1995. Octava Epoca. Tomo V, Parte Suprema Corte de Justicia de la Nación. Cuarta Sala."

4.3.- Desigualdades en la etapa de demanda y excepciones y actos procesales respectivos

Al respecto, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo nos señala los lineamientos para el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, al establecer lo siguiente: “*La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

- I. *El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de la demanda;*
- II. *El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate de trabajador, no cumpliere 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;*
- 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 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*

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 contrarreplicar 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 período 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 reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción."*

-Observamos una vez más que en la fracción II del artículo antes mencionado, existe una desigualdad entre las partes, en beneficio del actor o trabajador, pues señala que si el promovente, siempre que se trate de 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, siendo esto una oportunidad más para que el trabajador subsane su demanda.

En dicha fracción II, es bueno señalar que tal y como se ha mencionado anteriormente, si lo que se busca en verdad es beneficiar a los trabajadores, se debe exigir contar con cédula profesional legalmente expedida para ejercer como Licenciado en Derecho, ya sea para defender trabajadores o patrones, pues de esta manera se daría un auténtico beneficio a las partes, sobre todo en favor de la clase trabajadora, y así con esta medida se garantizarían servicios profesionales con los que se brinde una excelente defensoría jurídica durante todo el desarrollo del proceso.

Asimismo, se insiste en que se debería exigir la cédula profesional de Licenciado en Derecho para los Auxiliares de la Procuraduría de la defensa del trabajo, y así canalizarles las demandas de los trabajadores que promuevan por su propio derecho.

-Otra desigualdad la observamos en la fracción VII y en perjuicio del trabajador, pues señala que 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 5 días siguientes.

La desigualdad la observamos en el sentido de que no se conceden al actor reconvenido los 10 días intermedios que señala el artículo 873 para que el demandado conteste la demanda principal, pues en la reconvenición el actor o trabajador se convierte en demandado, por lo que la Ley Federal del Trabajo le debe otorgar el mismo término que le dio al patrón o demandado para contestar la demanda principal, y entonces tenemos que por querer darle mayor rapidez al proceso, se creó una desigualdad en contra del actor o trabajador.

-Por último, respecto al tema de las desigualdades en la etapa de demanda y excepciones, el artículo 879 señala lo siguiente: *“La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.*

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

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

Aquí observamos que en el supuesto de que el actor no comparezca en esta etapa, su escrito se tendrá por reproducido en vía de demanda inicial; sin embargo, observamos que ésta disposición, que en inicio favorece al actor, puede convertirse en una desventaja para dicho actor.

Esto es, si el trabajador ha ejercitado acciones contradictorias, y a pesar de la prevención hecha por la Junta de Conciliación y Arbitraje al admitirle su demanda y concederle tres días para que la subsane no cumple, la única oportunidad que le quedaba para la aclaración correspondiente era la etapa de demanda y excepciones.

Por lo tanto, al ser prevenido por la Junta en los términos de la parte final de la fracción II del artículo 878 y no asistir, se tendrá por ratificada su demanda con todos los errores que ésta presenta y que la Junta de Conciliación y Arbitraje no podrá dejar de tomar en cuenta a la hora de dictar el laudo correspondiente.

En cambio, si el trabajador hubiera sido asesorado correctamente al momento de presentar su demanda, ya sea por un Licenciado en Derecho o por un Auxiliar de la Procuraduría de la defensa del trabajo que de igual manera sea Licenciado en Derecho, es muy probable que no se encontraran contradicciones ó errores en el escrito inicial de demanda, y se podría cumplir entonces con el objetivo principal de proteger los derechos de los trabajadores, sin la necesidad de recurrir a las “ayudas” que únicamente se otorgan al inicio del proceso.

Concluyendo este tema, se obtendría un mejor beneficio para los trabajadores contar con una asesoría jurídica profesional y eficiente durante todo el tiempo que dure el proceso, a contar con una “ayuda” únicamente al inicio del procedimiento.

4.4.- Desigualdades en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y actos procesales respectivos.

Al respecto, el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. *“El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y 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 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.”*

Es importante destacar que la fracción III antes señalada, nos remite al Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, el cual es denominado “De las Pruebas”, y que nos señala en su Sección Primera las reglas generales, tal y como observamos en los siguientes artículos:

“Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

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

VII. *Instrumental de Actuaciones; y*

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

Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 778. Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general,

practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

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

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

- I. Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. Antigüedad del trabajador;*
- III. Faltas de asistencia del trabajador;*
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;*
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53, fracción III de esta Ley;*
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;*
- VII. El contrato de trabajo;*

- VIII. Duración de la jornada de trabajo;*
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;*
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;*
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*
- XII. Monto y pago del salario;*
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;*
y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”*

En el último artículo mencionado (784), encontramos una desigualdad en la carga de la prueba del patrón, la cual consideramos se encuentra justificada, pues resulta normal que la empresa deba conservar los documentos antes señalados respecto de todos y cada uno de sus trabajadores.

No obstante lo anterior, es bueno mencionar que por lo que hace a la carga de la prueba señalada en la fracción IV, respecto a que el patrón pruebe la causa de rescisión de la relación de trabajo, lo que sucede en la práctica es que el patrón en su contestación a la demanda niega el despido y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, operando así la reinvención de la carga procesal, y entonces corresponderá al trabajador la carga de la prueba respecto al despido del que se queja.

Debido a la reinvención en la carga procesal respecto del punto que le dio origen al proceso (el despido del trabajador), es un motivo más para enfatizar que los actores o trabajadores requieren de asesoría profesional por parte de Licenciados en Derecho que

sepan defender sus derechos durante el desarrollo de dichos procesos, pues una persona sin preparación será difícil que lo ayude para probar el despido injustificado del que se queja.

Al respecto, podemos corroborar lo anterior por medio de la siguiente Tesis de Jurisprudencia, la cual nos señala que la negativa del despido y el ofrecimiento del trabajo efectuado de buena fe por parte del demandado, revierte la carga probatoria a la parte actora:

“DESPIDO. SU NEGATIVA Y EL OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE BUENA FE, REVIERTE LA CARGA PROBATORIA. Cuando en un juicio laboral los trabajadores demandan el pago de la indemnización constitucional y salarios caídos por despido, y el patrón se excepciona negando la separación, ofreciendo el trabajo a los actores en los mismos términos y condiciones en que lo venían desempeñando, dicho ofrecimiento se considera como hecho de buena fe, y produce el efecto jurídico de revertir la carga de la prueba en la parte actora.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 7/88. Juan Alonso Manzano y otros. 3 de marzo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ramón Sandoval Hernández.

Amparo directo 65/89. Lucio Alberto Castro Díaz. 12 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 190/90. Francisca Pérez González. 24 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 152/90. Miguel Angel Salazar Sánchez. 7 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Roberto Javier Sánchez Rosas.

Amparo directo 168/90. Maricela Jiménez García. 11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez.

Tesis jurisprudencial número VI, 1º, J/47. Página 85. Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca. Tomo VII, Mayo de 1991. Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito."

4.5. Desigualdades en la etapa de desahogo de pruebas y actos procesales respectivos.

A partir del artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, se comienzan a analizar los distintos medios de prueba existentes en el proceso laboral, los cuales son enlistados por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo (señalado en el punto 4.4), por lo que a continuación analizaremos dichas pruebas por lo que hace a su desahogo:

CONFESIONAL

Comenzaremos por el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente: "*Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.*

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo."

Aquí encontramos una desigualdad en perjuicio del actor y de difícil solución, pues mientras el actor tiene que comparecer a su audiencia confesional personalmente, en el

supuesto de que el trabajador demande a una persona moral o empresa, como sucede en la mayoría de los casos, acudirá entonces el representante legal a absolver posiciones, el cual generalmente es el abogado laboral de la empresa, quien cuenta con las bases suficientes para absolver posiciones a favor de dicha persona moral, colocando en un plano de desigualdad a las partes.

Ahora bien, el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo nos señala lo siguiente: “*En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:*

- I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;*
- II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquéllas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;*
- III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;*

- IV. *Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;*
- V. *Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;*
- VI. *El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y*
- VII. *Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello."*

En la fracción III observamos una desigualdad que de igual manera es de difícil solución y en perjuicio del trabajador, pues se señala que el absolvente responderá por sí mismo sin la presencia de su asesor ni ser asistido por persona alguna, insistiendo en el supuesto de que el trabajador demande a una persona moral o empresa, pues en estos casos su representante legal será quien absuelva posiciones, y generalmente es el abogado laboral de la empresa, sin la necesidad de ser asistido por persona alguna debido a que son peritos en la materia, y en cambio el trabajador tiene que absolver posiciones personalmente.

DOCUMENTAL

En este punto haremos mención a los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales nos señalan lo siguiente:

“Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;*
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;*
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere esta Ley; y*
- V. Los demás que señalen las leyes.*

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.”

Aquí observamos en el artículo 804 una desigualdad entendible en la carga procesal del patrón en relación a la obligación de conservar y exhibir en juicio ciertos documentos, pues es el patrón quien cuenta en su poder con dichos documentos, y si éste no los conservó o se niega a exhibirlos, dicha omisión hará presumir como cierto el hecho controvertido.

Asimismo, dicha carga procesal les crea una desigualdad a los patrones que son personas físicas, pues casi nunca cuentan con dichos documentos.

TESTIMONIAL

A éste respecto, analizaremos los artículos 813, 815 y 820 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales nos señalan lo siguiente:

“Artículo 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;*
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los*

cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y*
- IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.*

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

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;*
- II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no pueden hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;*
- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;*

- IV. *Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración:*
- V. *Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;*
- VI. *Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;*
- VII. *Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;*
- VIII. *Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y*
- IX. *El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.*

Artículo 820. Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. *Fue el único que se percató de los hechos;*
- II. *La declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos; y*
- III. *Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad."*

Por lo que hace a la prueba testimonial, encontramos dos supuestos en que se produce una desigualdad práctica en perjuicio del actor:

1.- En caso de existir testigos que hayan presenciado un despido injustificado, difícilmente comparecerán ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a declarar en contra de su patrón, pues correrán el riesgo de ser despedidos en caso de hacerlo, y en cambio el Patrón podrá ofrecer a cualquiera de sus empleados como testigos, y estos por conservar su empleo declararán en beneficio de su Patrón, creando una desigualdad en la práctica en beneficio del Patrón.

2.- En caso de existir el despido de un trabajador en una empresa, generalmente se realiza a puerta cerrada, sin la presencia de testigos, lo que dificulta la presentación de testigos a los trabajadores con el fin de probar el despido.

PERICIAL

En éste tema, estudiaremos los artículos 821 a 826 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 821. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

Artículo 822. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Artículo 823. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciera nombramiento de perito;*
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y*
- III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.*

Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;*

- II. *Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale la nueva fecha para rendir su dictamen;*
- III. *La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;*
- IV. *Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y*
- V. *En caso de existir discrepancias en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.*

Artículo 826. El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.”

En el artículo 824 observamos una desigualdad en beneficio del trabajador, pues por cualquiera de los tres casos que se señalan, le será designado un perito sin ningún costo.

Como caso especial tenemos la fracción II del artículo 824 antes mencionado, en donde observamos que el actor que haya designado un perito particular y éste no comparezca a la audiencia a rendir su dictamen, se le designará entonces un perito por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, logrando entonces que el actor no se quede sin prueba pericial.

Con estas medidas, se da una protección a los actores sobre todo en cuestión económica, observando que dicho beneficio únicamente se les otorga a estos últimos, ya que al patrón no se le brindará perito en ninguna de las tres circunstancias señaladas por dicho artículo 824.

INSPECCION

Únicamente son tres los artículos de la Ley Federal del Trabajo que nos hablan de la prueba de Inspección, los cuales mencionamos a continuación:

“Artículo 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto material de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

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

Artículo 829. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

- I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;*
- II. El actuario requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse;*
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y*
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos."*

En el artículo 828 observamos una desigualdad en perjuicio del Patrón, sobre todo en la parte que señala que si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar.

Lo anterior se establece en virtud de que el trabajador es el que generalmente ofrece esta prueba, con el fin de que el Patrón exhiba los documentos que está obligado a mantener, los cuales se encuentran señalados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo (mencionado anteriormente en la parte de la prueba documental).

Como en muchas ocasiones los Patrones no cuentan con dichos documentos, se les hace efectivo el apercibimiento y se les tienen por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probar.

PRESUNCIONAL

A continuación presentamos los artículos de la Ley Federal del Trabajo correspondientes a la Prueba Presuncional:

“Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la Ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Artículo 831. Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella.”

En este punto no observamos ninguna desigualdad.

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

La presente prueba se encuentra regulada únicamente por dos artículos de la Ley Federal del Trabajo, tal y como observamos a continuación:

“Artículo 835. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Artículo 836. La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.”

Aquí no observamos ninguna desigualdad.

FOTOGRAFIAS Y, EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA

No se encuentran regulados sus términos de admisión ni de su desahogo, por lo que no se encuentran desigualdades.

4.6. Desigualdades al momento de dictar resoluciones y actos procesales respectivos.

El Capítulo XIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo hace alusión a las resoluciones laborales mediante los siguientes artículos:

“Artículo 837. Las resoluciones laborales son:

- I. Acuerdos: Si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;*
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias; cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y*
- III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.*

Artículo 838. La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley.

Artículo 839. Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el Secretario, el mismo día en que las voten.

Artículo 840. El laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;*
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;*

- III. *Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;*
- IV. *Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;*
- V. *Extracto de los alegatos;*
- VI. *Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y*
- VII. *Los puntos resolutivos.*

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

Artículo 842. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Artículo 843. En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Artículo 844. Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.

Artículo 845. Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos se observarán las normas siguientes:

- I. Si se trata de acuerdos se tomarán por el Presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate, el voto de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o Auxiliar;*
- II. Si se trata de laudo:*
 - a) Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes.*
 - b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente.*

Artículo 846. Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa, previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.

Artículo 847. Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a 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 término para la impugnación del laudo.

Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones.

Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta."

En el artículo 841, notamos una desigualdad en beneficio del trabajador, en virtud de que al dictarse los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, se aprecia que dicha disposición está elaborada para que en caso de duda se beneficie al trabajador.

En los demás artículos, no se encuentra ninguna desigualdad entre las partes, concluyendo así nuestra investigación respecto a la ubicación de estas dentro del desarrollo de los procesos individuales que se siguen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- A partir de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo en 1980, el proceso del trabajo en México se volvió más proteccionista y tutelar en beneficio de los trabajadores, lo que derivó en el surgimiento de diversas desigualdades entre las partes.

SEGUNDA.- Con el surgimiento de dichas desigualdades, se crearon dos principios fundamentales en los juicios laborales de carácter individual:

- Principio de suplencia, y
- Principio subsanador en la deficiencia de la demanda del trabajador.

TERCERA.- Debido a varios factores, actualmente no se está cumpliendo con el objetivo inicial de tutelar eficientemente los derechos de los trabajadores en los procedimientos ordinarios de carácter individual seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los cuales menciono a continuación:

- La carga de trabajo con que cuentan actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues reciben demandas sin verificar los requisitos mínimos de las mismas y sin llevar a cabo ningún tipo de suplencia como lo ordena la Ley Federal del Trabajo.
- Ignorancia o incapacidad del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que debiera suplir las demandas.

- La falta de personal que recibe y examina las demandas por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- La falta de profesionalización de los apoderados de las partes en los juicios laborales de carácter individual, derivada de la oportunidad que brinda la Ley Federal del Trabajo de que cualquier persona, aún y cuando no cuente con cédula profesional para ejercer como Licenciado en Derecho y/o carta de pasante, pueda representar a las partes en los juicios laborales de carácter individual.

CUARTA.- Debido a los factores antes mencionados, propongo reformar la parte procesal de nuestra Ley Federal del Trabajo en lo referente al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Título Catorce Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo), eliminando los principios de suplencia y subsanador en la deficiencia de la demanda del trabajador, y por otro lado estableciendo nuevos mecanismos que brinden una protección jurídica y práctica a los trabajadores.

QUINTA.- Como nuevos mecanismos de protección propongo los siguientes:

- La profesionalización de los apoderados de las partes en los juicios laborales de carácter individual, exigiendo cédula profesional para ejercer como Licenciado en Derecho y/o carta de pasante.
- Proporcionar de manera obligatoria, gratuita y de oficio un “Procurador Auxiliar” de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que cuente con cédula profesional para ejercer como Licenciado en Derecho, el cual deba intervenir en los siguientes casos:

- a) Cuando el actor manifieste en su demanda que promueve por su propio derecho, y
 - b) Cuando el apoderado del trabajador no demuestre contar con cédula profesional para ejercer como Licenciado en Derecho
-
- Aumentar el personal por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sobre todo de Actuarios, Auxiliares, Secretarios y mecanógrafas, con el propósito de que se lleven a cabo de una manera más pronta y expedita los juicios laborales de carácter individual.

 - Capacitar y actualizar de manera constante al personal jurídico que labora en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el fin de contar con personal realmente calificado para dar el seguimiento adecuado a los juicios laborales de carácter individual.

SEXTA.- Al adoptarse esas medidas, se podrá proporcionar una protección más eficiente en la práctica a los trabajadores, y de manera paralela, se estará también beneficiando a los demandados, pues se tendrán procedimientos más expeditos y dinámicos, compensando en la práctica y en la realidad la desigualdad económica existente entre las partes, pues se mantendrían a los Procuradores Auxiliares de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo sin costo alguno para los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Proceso, Autocomposición y Autodefensa (contribución al estudio de los fines del proceso)*, Tercera edición, Universidad Nacional Autónoma de México, 2000.
- ARELLANO GARCIA, Carlos, *Teoría General del Proceso*, Décima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2002.
- ARMIENTA CALDERON, Gonzalo M, *Teoría General del Proceso*, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2003.
- ASCENCIO ROMERO, Angel, *Teoría General del Proceso*, Tercera edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 2003.
- ASCENCIO ROMERO, Angel, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, Primera edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 2000.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tercera edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 2002.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo*, Primera edición, Editorial Oxford University Press México, S.A. de C.V., México, 2000.

- CABANELLAS, Guillermo, RUSSOMANO, Mozart Víctor, *Los conflictos colectivos de trabajo*, Primera edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 1979.

- CANTON MOLLER, Miguel, *Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2002.

- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Novena edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 1998.

- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, Segunda edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1988.

- CLIMENT BELTRAN, Juan B, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tercera edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., México, 2001.

- CORDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Tercera edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 2003.

- DE BUEN L. Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*. Décima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2002.

- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Décima segunda edición, Tomos I y II. Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2002.

- DAVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Séptima edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1997.
- DÁVALOS José, *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo*, Primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2003.
- DÁVALOS José, *Un nuevo artículo 123 sin apartados*, Tercera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1998.
- DORANTES TAMAYO, Luis, *Teoría del Proceso*, Octava edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2002.
- GOMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Novena edición, Editorial Harla, S.A. de C.V., México, 1996.
- GONZALEZ GARCIA, Mario, *Derecho Procesal (Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo)*, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2000.
- GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Vigésima segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2001.
- KELLEY HERNÁNDEZ, Santiago A., *Teoría del Derecho Procesal*, Cuarta edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2003.

- OLVERA QUINTERO, Jorge. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2001.
- OVALLE FAVELA, José. *Teoría General del Proceso*. Cuarta edición. Editorial Harla, S.A. de C.V. México, 1997.
- PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Vigésimo sexta edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 2001.
- PINA, Rafael, DE PINA VARA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Trigésima primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2003.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando. *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., México, 1977.
- ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
- SANTOYO VELASCO, Rafael, *Justicia del Trabajo*, Primera edición, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 2001.
- TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Sexta edición. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 2003.

- TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2003.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (teoría integral)*, Segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1973.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo (teoría integral)*, Sexta edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1982.
- VIZCARRA DÁVALOS, José, *Teoría General del Proceso*, Primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 2003.

LEGISLACION:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. Centésima cuadragésima sexta edición, México, 2004.
- Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. de C.V., Octogésima quinta edición, México, 2004.
- Ley de Amparo, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., Séptima edición, México, 2004.

JURISPRUDENCIA:

- CD-ROM IUS 2003, Jurisprudencia y Tesis Aisladas, Junio 1917-Diciembre 2003, Poder Judicial de la Federación y Suprema Corte de Justicia de la Nación, editado por la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2004.

OTRAS FUENTES:

- Diccionario de la Lengua Española. Tomos I y II, Real Academia Española. Vigésima segunda edición, Editorial Espasa Calpe, S.A., Madrid, España, 2001.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.