



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

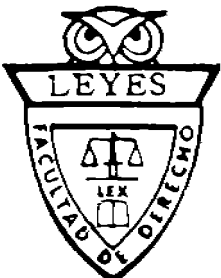
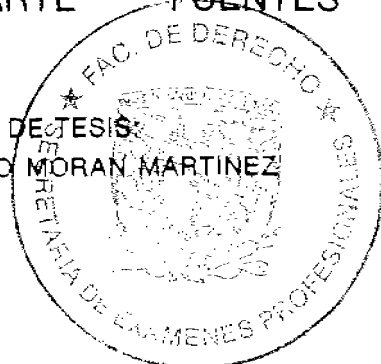
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA DESAPARICION DE LA RECONVENCION EN EL JUICIO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
TERESO DUARTE FUENTES

ASESOR DE TESIS:
LIC. JUAN PABLO MORAN MARTINEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA MEXICO, D. F.

2005

m344208



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Teresa Duarte
Piscotes

FECHA: 18 Mayo del 2005

FIRMA: 



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

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: **TERESO DUARTE FUENTES**, con número de cuenta 82507305, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**LA DESAPARICIÓN DE LA RECONVENCIÓN EN EL JUICIO LABORAL**", bajo la dirección del Lic. **JUAN PABLO MORAN MARTINEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 24 de enero de 2005., 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 ABBLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 31 de enero 2005.

LIC. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
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).

A DIOS:

Por permitirme estar aquí.

A LA UNAM:

Por brindarme su espacio y su tiempo a
través de la Facultad de Derecho

A MARÍA Y BULFRANO:

Seres dignos de llamarlos
Mamá y Papá.

A MIS HERMANOS:

Marino, +Buenaventura, José, Martín, Cecilio,
Carmelo, Santana, Jesús, Quita, Janda, Rubi y
Paty.

Por su amistad y confianza ¡GRACIAS!

A MI ESPOSA CONSUELO Y MIS HIJOS

DAVID E ISMAEL:

Con quienes comparto directamente
mis sueños, fracasos y logros.

LA DESAPARICIÓN DE LA RECONVENCIÓN EN EL JUICIO LABORAL

ÍNDICE

	Págs.
Introducción	I

CAPÍTULO 1 GENERALIDADES

1.1. Derecho del Trabajo	1
1.2. Proceso	4
1.3. Procedimiento.	6
1.4. Juicio.....	8
1.5. Acción.....	9
1.6. Demanda.....	11
1.7. Excepción.....	12
1.8. Contestación.....	14
1.9. Reconvención.	16
1.10. Prueba.	18
1.11. Derecho Procesal.	19
1.11.1Derecho Procesal Laboral.	20
1.12. Relación laboral.	24
1.12.1.Relación procesal laboral.	30
1.13. Jurisdicción laboral.....	31
1.14. Autoridad del trabajo.....	33
1.15. Parte en el juicio laboral.....	36
1.16. Conflicto del trabajo.....	41
1.17. Proceso individual.....	41
1.18. Proceso colectivo.....	42

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES

2.1. Regulación relativa al Trabajo en México.....	46
2.1.2. Leyes prerrevolucionarias.....	48
2.1.3. Leyes revolucionarias.....	49
2.1.4. Leyes procesales.....	55
2.1.5. Leyes procesales locales.....	56
2.1.6. Codificación local procesal.....	57
2.1.7. Legislación procesal en el Distrito Federal.....	59
2.1.8. Jurisdicción local y federal.....	60
2.1.9. La federalización de la legislación laboral.....	64
2.2. Antecedentes legislativos postrevolucionarios.....	66
2.2.1. El Derecho Procesal del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917.....	67
2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	70
2.2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	73
2.2.4. Ley Federal del Trabajo (Reforma Procesal de 1980).....	75
2.2.5. Código Federal de Procedimientos Civiles.....	77

CAPÍTULO 3

MARCO LEGAL

3.1. Naturaleza jurídica de la reconvencción en el juicio laboral.....	81
3.1.1. Procedencia legal de la reconvencción.....	84
3.2. Su regulación en la Ley Federal del Trabajo.....	87
3.2.1. Su regulación como una acción o una excepción.....	89
3.3. Su regulación en el Código Federal de Procedimientos Civiles.....	90
3.4. Interpretación de la Corte.....	91
3.5. Admite contestación la reconvencción.....	93
3.6. Pruebas que admite la reconvencción.....	94

3.7. Partes en la reconvención.....	96
3.8. La acumulación y la reconvención.	101
3.9. Resolución en la reconvención.....	102
3.10. Efectos de la reconvención en el juicio laboral.....	105

CAPÍTULO 4

LA DESAPARICIÓN DE LA RECONVENCIÓN EN MATERIA LABORAL

4.1. Consecuencias de la demanda y contestación, contrademanda o reconvención y la relación procesal laboral.....	107
4.2. Finalidad del Derecho Procesal del Trabajo y su relación con el Derecho Procesal Civil.....	128
4.3. Factores y elementos que debe considerar el Derecho Procesal del Trabajo.....	133
4.4. Principios procesales de la justicia laboral.....	140
4.5. Particularidades propias del Derecho Procesal Laboral vigente....	147
CONCLUSIONES.....	156
BIBLIOGRAFÍA.....	158

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de tesis que presentamos a su atinada consideración lo denominamos LA DESAPARICIÓN DE LA RECONVENCIÓN EN EL JUICIO LABORAL. Su estudio y la investigación del mismo se ha procurado que sea útil buscando contribuir a la estructuración de un proceso laboral sencillo, propio de nuestra materia con el que podamos ver y encontrar la justicia social invocada en nuestra Constitución. Así pues, este trabajo plantea incluso la necesidad de una reforma laboral adecuada para dar vital actualización al proceso laboral para hacer efectivos esos derechos, cuando no son reconocidos por los patrones, no obstante que tanto el Derecho Sustantivo como el Procesal vigente intentan la realización de la justicia social ambos estiman que existe una evidente desigualdad entre las partes, derivadas de la diferencia económica y como consecuencia, cultural. Por ello, el Derecho Procesal reconoce que el trabajador debe ser auxiliado durante el proceso, es por eso, que creemos admisible y procedente nuestra propuesta, aunado a que dicha figura como veremos en el desarrollo de nuestra exposición se considera que no es propia del Derecho Procesal del Trabajo y no concuerda con lo planteado por la propia ley laboral.

Para lograr los objetivos planteados dividimos el tema en cuatro capítulos, los cuales a continuación detallamos.

En el capítulo primero hablamos de manera general de los conceptos que tienen estrecha relación con el tema como son Derecho del Trabajo, Proceso, Procedimiento, Demanda, Excepción, Contestación y Reconvencción, los cuales van a estar siendo comentados a lo largo de dicha exposición.

Asimismo, los antecedentes los analizamos en el capítulo segundo de esta exposición desde la regulación relativa al trabajo en

México hasta la Constitución de 1917, así como la Ley Federal del Trabajo de 1931, la de 1970, incluso las reformas a la propia Ley Federal del Trabajo de 1980 sin dejar de considerar al Código Federal de Procedimientos Civiles.

El marco legal que regula a la reconvencción, la analizamos en el capítulo tercero donde hablamos de la naturaleza jurídica de ésta, su procedencia, regulación y en general todo lo concerniente a esta figura jurídica.

En el capítulo cuarto tratamos de fundamentar en base a los principios del Derecho Procesal la conveniencia de desaparecer la reconvencción del Proceso Laboral en atención a la expeditéz del procedimiento.

CAPÍTULO 1 GENERALIDADES

El capítulo que en este momento ocupa nuestra atención, tendrá como propósito que en el mismo se detallen los conceptos que de una u otra forma tienen estrecha relación con nuestro trabajo de tesis, en atención a esto, será oportuno precisar lo siguiente.

1.1. Derecho del Trabajo.

En este punto tenemos que dar una definición de lo que es Derecho, para así poder crear nuestro propio concepto de lo que es Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo, lo podemos definir como el conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa de las condiciones general de trabajo.

"La palabra derecho (*ius*) tiene su origen etimológico en latín *directum* y este mismo origen, lo tiene en muchos de los idiomas actuales como lo son el italiano, el francés, el alemán, el inglés. *Directum*, es un derivado de *rectum*, adjetivo verbal de *rego-is-ere, rexí, rectum*, que significa regir; *directum* es también el adjetivo verbal de *dirigio-is-ere, diréis, directum*, que significa dirigir en línea recta."¹

Para los romanos, la palabra Derecho (*ius*) tenía un carácter netamente religioso, especialmente en los primeros siglos, como lo tenía la vida gentilicia y familiar que descansaba en el culto doméstico. Este carácter religioso (nos dice Bravo González), "perduró hasta épocas

¹ MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Cuarta edición. Esfinge. México, 1998. p. 125.

avanzadas del imperio romano aún cuando desde un principio se distinguía teóricamente el ius que era el derecho de los humanos, del fas que era el derecho divino.”²

En su sentido objetivo, la palabra Derecho era definida por Ceiso como el arte de lo bueno y de lo equitativo-ars boni et aequi.

Néstor de Buen, nos dice en su libro de Derecho del Trabajo “que se trata pues, de una disciplina que va más allá de la sola prestación del trabajo.”³

Le interesa el hombre, atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción. Procura la Seguridad Social que intenta la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo también responsabilidad social para poner remedio en lo posible a sus nefastas consecuencias cuando se producen. Sigue diciendo Néstor de Buen que “el Derecho Laboral establece además, las normas que permitirían a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación de la esfera laboral de un patrón a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen el Derecho Laboral no solo es regulador sino también es un derecho tutelar.”⁴

Lo que Néstor de Buen pretende decir es que el Derecho del Trabajo es protector aún cuando el trabajador no estuviera de acuerdo en ser o no tutelado por éste.

El Derecho del Trabajo, abarca tres aspectos fundamentales para su estudio, y son en base al trabajador:

² BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano. Segunda edición, Oxford, México, 2001. p. 36.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décimo tercera edición, Porrúa, México, 2000. p. 20.

⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T II. Vigésima edición, Porrúa, México, 2001. p. 56.

- Derecho Individual y Seguridad Social.
- Derecho Colectivo y
- Derecho Procesal del Trabajo.

A grandes rasgos, podemos ver que el Derecho Individual y la Seguridad Social, se encarga de regular al trabajador como individuo, es decir, reglamenta los contratos individuales de trabajo, así como las obligaciones que cada trabajador debe tener, tales como los trabajadores de confianza, el trabajo de los profesionistas, músicos, de las mujeres, de los menores, etc.

En otras palabras, el Derecho Individual y la Seguridad Social, regulan el comportamiento de cada trabajador según la naturaleza de su trabajo, así como las condiciones adecuadas del mismo.

Por otra parte, el Derecho Colectivo, como su nombre lo indica, se encarga de regular a los trabajadores que de manera organizada, creando sindicatos, para la defensa de sus respectivos intereses.

Y por último, Derecho Procesal regula la forma en la que se solucionan las controversias que se susciten en caso de que exista un conflicto laboral, son por así decirlo las reglas del juego a seguir para poder iniciar y terminar adecuadamente un procedimiento laboral.

Hacemos mención que en el Derecho Individual y en el Colectivo, las reglas del juego son diferentes (aunque no en mucho), y se observa que el Derecho Procesal, es derivado de alguno de los dos anteriores, es decir, no puede existir Derecho Procesal sin antes haber existido Derecho Individual o Colectivo, sin embargo, sí puede existir Derecho Individual o Colectivo, sin dar nacimiento a un Derecho Procesal.

1.2. Proceso.

El proceso puede ser analizado desde diferentes punto de vista. Si se examina cómo se desarrolla, se estará contemplando su o sus procedimientos. Si se estudia para qué sirve el proceso, se estará enfocando su finalidad (como medio de solución al litigio). Pero si se reflexiona sobre qué es el proceso, se estará analizando su naturaleza jurídica.

Couture advierte “que el estudio de la naturaleza jurídica del proceso consiste, ante todo, en determinar si este fenómeno forma parte de algunas de las figuras conocidas del derecho o si por el contrario constituye por sí solo una categoría especial.”⁵ En términos generales, las teorías privatistas han tratado de explicar la naturaleza del proceso, ubicándolo dentro de figuras conocidas del Derecho Privado, como el contrato o el cuasicontrato; las teorías publicistas, en cambio, han considerado que el proceso constituye por sí solo una categoría especial dentro del Derecho Público, ya sea que se trate de una relación jurídica o bien de una serie de situaciones jurídicas.

Algunos autores españoles, entre los que destaca Jaime Guasp, y un autor mexicano, Humberto Briseño Sierra, “han sostenido la idea de que el proceso es una institución.”⁶ Guasp entiende a la institución como “un complejo de actividades relacionadas entre sí por el vínculo de una idea común objetiva, a la que figuran adheridas, sea esa o no su finalidad específica, las diversas voluntades particulares de los sujetos de quienes procede aquélla actividad.”⁷ El concepto del autor hispano se compone de dos elementos: la idea objetiva, que está situada fuera y por encima de la

⁵ COUTURE, Eduardo. *Derecho Procesal Civil*. Tercera edición, Ángel editor, México, 1992. p. 139.

⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Décima edición, T. P-Z. Porrúa-UNAM, México, 2000. p. 306.

⁷ Idem.

voluntad de los sujetos, y el conjunto de estas voluntades que se adhieren a dicha idea para lograr su realización.

Guasp sostiene que no es difícil aplicar este concepto de institución al proceso: "la idea común objetiva que en él aparece es la actuación o denegación de la pretensión, las voluntades adheridas a esta idea son las de los diversos sujetos que en el proceso figuran, entre las que la idea común crea una serie de vínculos de carácter jurídico también."⁸

La concepción de Guasp sobre el proceso es cuestionable por dos razones fundamentales. La primera es que el concepto de institución es tan vago que incluye no sólo al proceso, sino a muchas figuras jurídicas más: el matrimonio, el divorcio, la familia, los órganos del Estado, el ejército, etc. Decir que el proceso es una institución no significa ningún avance en el esclarecimiento de la naturaleza jurídica propia del proceso.

La segunda razón consiste en que no es exacto que la idea común objetiva del proceso sea la actuación o denegación de la pretensión. Esta afirmación implica, por un lado, contemplar al proceso exclusivamente desde el punto de vista de la parte actora, como si la parte demandada careciese del Derecho de Defensa y como si el juzgador no tuviese el deber de verificar primero la validez de la relación jurídica procesal, para después analizar el conflicto de fondo planteado por las partes; y por otro lado, parte del concepto hipertrofiado de pretensión, al que ya hemos criticado.

En nuestro país, Briseño Sierra comparte la idea de que el proceso es una institución: "El proceso, afirma, es una manifestación institucional, porque las reglas públicas trascienden a las relaciones

⁸ *Ibidem*, p. 307.

privadas y éstas revierten en aquéllas indefinidamente a lo largo de la serie.”⁹

De acuerdo con lo que hemos expuesto, podemos definir al proceso como el 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. El proceso es la suma de actos por medio de los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica, según vimos al estudiar esta teoría. El proceso tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que debe dictar el juzgador.

Por tanto, el objeto del proceso, es decir, el tema sobre el cual, las partes deben concentrar su actividad procesal y sobre el cual el juzgador debe decidir, no puede estar formado sólo por la petición de la parte actora o acusadora, ni por la pretensión de ésta, es decir, el objeto del proceso es el litigio planteado por las dos partes. En consecuencia, dicho objeto está constituido tanto por la reclamación formulada por la parte actora o acusadora, como por la defensa o excepción hecha valer por la parte demandada o inculpada; en ambos casos, con sus respectivos fundamentos de hecho y de derecho.

1.3. Procedimiento.

La distinción entre los conceptos de proceso y de procedimiento, no es precisamente una distinción que pueda considerarse como bizantina, según lo ha expresado Guillermo Colín Sánchez. Muy por

⁹ BRISEÑO SIERRA, Humberto. El Proceso Administrativo. Octava edición, Colección Textos Jurídicos Universitarios. México. 1996. p. 23.

el contrario, opinamos que la diferenciación o distinción, y por otra parte, la íntima relación entre los conceptos de proceso y de procedimiento, es un tema fundamental de la ciencia procesal, no sólo desde un aspecto meramente teórico, sino también tomando en cuenta implicaciones concretas y prácticas de la distinción. Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos o intercambiables. Conviene, sin embargo, evitar la confusión entre ellos, porque si bien todo proceso requiere para su desarrollo un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso.

El proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, cual sucede en el orden administrativo o en el legislativo) 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 fase o fragmento suyo (por ejemplo, procedimiento incidental o impugnativo). Así, pues, mientras la noción de proceso es esencialmente teleológica, la de procedimiento es de índole formal, y de ahí que, como luego veremos, tipos distintos de proceso, se pueden substanciar por el mismo procedimiento, y viceversa, procedimientos distintos sirvan para tramitar procesos de idéntico tipo. 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, constituyan o no relación jurídica, que entre sus sujetos (es decir, las partes y el Juez) se establecen durante la substanciación del litigio.

“El proceso es pues un conjunto de procedimientos, entendiéndose éstos, como conjunto de formas o maneras de actuar. Por lo anterior, la palabra procedimiento en el campo jurídico, no debe ni puede

ser utilizada como sinónimo de proceso."¹⁰ "El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos; por ejemplo, los procedimientos administrativos, notariales, registrales, etc., en los procedimientos administrativos, encontramos las formas de actuación, las conductas a desarrollar en la actuación del particular frente al estado, por ejemplo, al solicitar una licencia o permiso, al pagar un impuesto o al solicitar que se determine el monto de éste; o al tramitar concesiones, registro de patentes o marcas, o todo tipo de peticiones regladas."¹¹

Resulta evidente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también lo es, que todo procedimiento no necesariamente sea procesal.

Pensamos que un procedimiento es procesal cuando se encuentra dentro del proceso y posee la nota o característica de proyectividad que identifica a los actos procesales. Por lo tanto, un procedimiento es procesal, cuando está eslabonado con otros, todos ellos dados dentro del conjunto de actos que configuran al proceso, y que son actos de las partes, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, que se enfocan o proyectan hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo.

1.4. Juicio.

Para un gran número de personas y también para algunos juristas la palabra juicio es sinónimo de proceso, según Eduardo Pallares, "la palabra juicio deriva del latín *judicium*, que, a su vez, viene de verbo

¹⁰ BRISEÑO SIERRA, Humberto. Op. cit. p. 24.

¹¹ COÛTURE, Eduardo. Op. cit. p. 169.

judicare, compuesto de jus, derecho, y dicere, dare, que significa dar, declarar o aplicar el derecho en concreto.”¹²

Antiguamente, por ejemplo, en la Partida Tercera, Ley I, Título XXII, de entre las Siete Partidas de Alfonso el Sabio, se identificaba el juicio con la sentencia, y aún con todo mandamiento que el juzgador dictaba a las partes con motivo del proceso seguido ante él.

“Alcalá Zamora, señala la diferencia del proceso con el juicio, en la siguiente forma: el proceso tiende, evidentemente, a obtener un juicio (judicial) sobre el litigio, pero el juicio se circunscribe a ese solo y decisivo momento o actividad.”¹³

Por nuestro lado, podemos decir que el juicio es la operación mental que realiza el Juez para conocer previamente el asunto que va a fallar en cuanto al fondo, y que ha sido objeto del proceso. Tiene el mismo significado que el juicio lógico; de ahí que se diga, como ya hemos visto, que la sentencia es un acto de inteligencia, de raciocinio, del Juez, y que implica un silogismo.

1.5. Acción.

Muchos son los estudiosos que se han ocupado de definir la acción y muy prolijas las doctrinas que tratan de explicar su naturaleza, por lo que rebasaría las metas trazadas el ocuparnos de todas ellas; por lo que sólo nos referiremos a la concepción en nuestro concepto más acorde al Derecho Laboral.

El Procesalista Arturo Valenzuela define a la acción procesal de la manera siguiente: “El derecho de acción de acción es un derecho

¹² PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Octava edición. Porrúa, México, 1999. p. 419.

¹³ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Derecho Procesal. Tercera edición, Porrúa, México, 1992. p. 261.

subjetivo público, autónoma del particular para con el Estado, que tiene por objeto la intervención sustitutiva del órgano jurisdiccional, para obtener la realización de un interés jurídico no satisfecho, por ser insuficiente la voluntad de los particulares interesados directamente en su realización."¹⁴

Para la mejor comprensión de la acción procesal laboral imaginemos el caso de un trabajador que ha sido despedido y en su concepto tiene derecho a la indemnización constitucional y salarios caídos; y por más gestiones extrajudiciales que realiza no logra una conciliación satisfactoria con su patrón. Cómo logra satisfacer su interés jurídico.

En primer lugar, su derecho es subjetivo, porque es personalísimo, sólo el particular lo puede ejercitar y está en su voluntad activar o no su acción, por lo que también se dice que es un derecho potestativo.

Su derecho es público, porque en primer lugar va ejercitado con el Estado, solicitándole su intervención; y en segundo porque a la sociedad le interesa conservar el orden público.

A manera de resumen, podemos decir que la acción procesal es un Derecho Autónomo, o sea, no es lo mismo el derecho material de los tres meses de indemnización y los salarios caídos, que el derecho a instar los tribunales laborales para que intervengan en la solución de su conflicto. Por lo que se aprecia además, que la acción procesal laboral tiene un doble contenido, primero lograr la actividad de la Junta para que conozca del conflicto, y segundo, buscar obtener un laudo en el que se reconozca su derecho a los tres meses de indemnización constitucional y el pago de los salarios caídos. Sólo así se les satisface su interés jurídico.

¹⁴ VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal Mexicano. Cuarta edición, Trillas, México, 1998. p. 117.

1.6. Demanda.

Mucho se ha escrito sobre la demanda por los estudiosos del derecho y muy variadas son las definiciones que sobre ella se han dado; y a nuestro parecer quien en forma sencilla y clara la ha descrito es Armando Porras López al definirla “como el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional, a fin de que la Ley proteja el derecho invocado.”¹⁵

En cuanto al contenido de la demanda, es la doctrina de los clásicos dentro de los cuales es, Vicente Caravantes, quien con más certeza señala cuáles son los requisitos de fondo que debe reunir, y son los siguientes: “a) nombre del actor; b) nombre del demandado; aunque por disposición expresa del artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo cuando no se conozca el nombre del demandado, puede señalarse el domicilio de la fuente de trabajo y la actividad a que se dedica el demandado, por considerar el legislador que con dichos elementos puede emplazarse a juicio. Lo que implica que en lugar del nombre del demandado sólo se señale; a quien resulte responsable; c) lo que se pide, o sea el objeto de la demanda (artículo 687); d) el nombre de la autoridad a quien se dirige la demanda; e) los hechos en que se fundamenten las acciones y las disposiciones legales en que se apoye.”¹⁶ Este último requisito comprende la narración de las condiciones de trabajo en que se viene laborando y el salario con base en el cual se reclaman las prestaciones, y, obviamente, también los hechos violatorios del derecho que se invoca como violado.

Todos y cada uno de los anteriores requisitos son importantes, y deben ser satisfechos por el actor, porque de ello depende en gran parte el éxito de su acción. Ellos son los requisitos que señala la doctrina clásica y

¹⁵ PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1992. p. 103.

¹⁶ CARAVANTES, Vicente. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1992. p. 131.

se aceptan en su totalidad hasta nuestros días. Sin embargo, en nuestro modesto modo de pensar a dichos requisitos agregaría uno más, que por simple y sencillo parece insignificante y es la firma o huella digital del actor. Para nosotros es más importante que cualquiera de los otros, porque una demanda sin firma o huella no produce ningún efecto jurídico.

En cuanto a la forma en que debe redactarse una demanda laboral, no existe en la ley ningún requisito especial (artículo 687), por lo que será suficiente que se haga por escrito y con tantas copias como demandados sean, en donde se cumpla con todos los requisitos de fondo anteriormente señalados, sin que importe el orden en que se haga.

1.7. Excepción.

El principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del actor es la excepción. O como lo decía Ulpiano, "la excepción no es más que una acción que el reo ejercita contra el actor. Desde el Derecho Romano se reconoció la excepción como el Derecho Procesal del demandado de hacer valer situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir, destruir o enervar la acción."¹⁷

Por lo anterior, la doctrina distingue dos tipos de excepciones; las que atacan el fondo del derecho o las que se refieren a aspectos procesales.

En la práctica se han utilizado como términos sinónimos defensas y excepciones, costumbre indebidamente observada, pues en el terreno del derecho se encuentran perfectamente establecidos los campos de acción de la defensa y la excepción. Y para no caer en errores que

¹⁷ CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Cuarta edición. Cárdenas editor, México, 2001. p. 63.

pongan en peligro el éxito del derecho de defensa, es importante distinguir qué es una defensa, y qué una excepción.

Armando Porrás López establece la diferencia basándose en las siguientes razones: "a) La defensa es el género, en tanto que la excepción es la especie; de ahí que se diga que toda excepción es defensa pero no todo defensa es excepción; b) La excepción trata de destruir la acción o bien de diferir el ejercicio de la misma en tanto no se cumplan con ciertos presupuestos. La defensa no siempre trata de destruir la acción de tenerla, sino que se puede dirigir en contra de los elementos o presupuestos de la acción, como cuando se trata de recusar al Juez; c) En cuanto al procedimiento la excepción siempre se ejercita dentro de cierto tiempo fatal según sea la naturaleza del juicio; en tanto, que la defensa se puede ejercitar en cualquier tiempo dentro del procedimiento hasta antes de citar para la sentencia."¹⁸

Francisco Ross Gámez complementa la idea anterior, manifestando "que la defensa va dirigida a los elementos constitutivos o integratorios de la acción, para demostrar que éste no llegó a integrarse o constituirse, la excepción se dirige contra la acción cuando está integrada o constituida."¹⁹

El siguiente ejemplo, nos da una idea clara de la diferencia entre una excepción y una defensa. Ubiquémonos en el supuesto de un trabajador que demanda el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos y el pago de la prima de antigüedad, alegando que fue despedido injustificadamente en "X" fecha si el patrón al contestar la demanda alega que el despido fue justificado, está aceptando los elementos integrativos de la acción, y por lo tanto estamos frente a una

¹⁸ PORRAS LÓPEZ, Armando Op. cit. p. 103.

¹⁹ Ley Federal del Trabajo Comentada Por ROSS GAMEZ Tercera edición, Cárdenas editor, México, 2000. p. 130.

excepción de falta de acción que le corresponde probar. En cambio, si el patrón al contestar la demanda niega el hecho del despido y alega que el trabajador actor siguió trabajando con posterioridad a la fecha en que ubicó el hecho del despido, estamos frente a una defensa. Habida cuenta que el despido implica la terminación del contrato de trabajo y la continuación en la prestación del servicio significa que persiste dicho contrato. El Derecho de Defensa lo consagra la Ley Federal del Trabajo en el artículo 879, cuando dispone que aunque el demandado no oponga excepciones, puede ofrecer pruebas para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

1.8. Contestación.

Es importante para el proceso en sí, la contestación con la cual se estaría dando paso a la fijación de la litis.

Para el Jurista Francisco Córdova Romero, la contestación, "es donde el demandado debe hacer valer sus defensas y excepciones. Contestación que puede hacerse verbalmente o por escrito, y en ambos supuestos se requiere vertir la misma ante la Junta, a la hora y fecha previamente señalada para tal fin."²⁰

La ley señala como obligación para el demandado 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 legislador establece una serie de reglas imperativas para el demandado, cuyo incumplimiento sanciona la autoridad encargada de resolver los conflictos obrero patronales, y que son las consignadas en la última parte de la

²⁰ CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Op. cit. p. 71.

fracción IV del artículo 878, que dice: "El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho."

Como puede apreciarse, la contestación a la demanda deberá confeccionarse atendiendo al contenido de la demanda, en ella podrá el demandado oponer tantas excepciones como acciones haya ejercitado el actor y se extenderá tanto como hechos fundatorios de la acción haya narrado el actor. Por ello no es abundante la bibliografía sobre la contestación a la demanda, precisamente porque la misma se vertirá en función de la demanda.

Un aspecto importante que puede darse al contestar la demanda, es decidir si se contesta o no, cuando se advierta que la Junta que emplazó a juicio no es la competente para conocer y decidir la situación jurídica planteada por el actor, ya que si el demandado opone la excepción de incompetencia y ésta se declara improcedente, si no contestó la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo. Si la contesta y se declara incompetente la Junta, será nula su contestación; y la parte actora ya conocerá sus defensas y excepciones para cuando ocurran ante la Junta competente.

La contestación a la demanda produce entre otros efectos, lo siguiente:

- a) Determinar la competencia de la Junta, desde el punto de vista del demandado;
- b) Establecer los puntos litigiosos, o sea, fijar la litis; y
- c) Establecer la relación jurídico procesal del demandado con la autoridad y con el actor.

Al tratar las diferentes etapas del proceso, nos referiremos a la de arbitraje, en donde volveremos a tocar algunos aspectos de la contestación a la demanda.

1.9. Reconvención.

La reconvención ha sido concebida tradicionalmente como una contrademanda, pero examinando atentamente los fines que con ella se persiguen, se advierte prontamente que la demanda reconvencional no toca un pelo a la demanda inicial, puesto que cuando el demandado la utiliza lo hace para plantear a la Junta de Conciliación y Arbitraje una cuestión distinta de la planteada por el demandante, para que se resuelva en el mismo proceso provocado por éste, haciendo uso el demandado de la autorización que le da la propia Ley Federal del Trabajo como lo analizaremos en el desarrollo del proceso laboral en el que plantearemos lo que es en sí la demanda, su contestación, excepciones y defensas así como la propia reconvención de manera más clara.

Para el Jurista Rafael De Pina, "la reconvención es la demanda que el demandado puede formular en su escrito de contestación contra el demandante para que se tramite en el proceso incoado por éste una pretensión compatible con cualquier otro medio de defensa o excepción e independientemente de ellos."²¹ Aunque algunos procesalistas admiten que la reconvención puede ser implícita, en realidad, en el sistema procesal mexicano, al menos, ésta sólo se encuentra autorizada en forma explícita.

²¹ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 433.

En el procedimiento laboral, la fracción IV del artículo 878 del Ordenamiento Laboral presenta que el demandado, al contestar la demanda expondrá sus excepciones y defensas. También el Procedimiento Laboral se admite y regula la reconvencción demandado, por lo que en tal supuesto también el actor o demandante debe utilizar en su defensa las excepciones que estime conveniente en relación con la reconvencción formulada por el demandado.

Todos y cada uno de los hechos que sean negados por el demandado tendrá el actor la obligación procesal de probarlos en la etapa de desahogo de pruebas.

Si el demandado no contesta la demanda y por tanto no alega excepciones en su defensa, se tendrá por contestada en sentido afirmativo dicha demanda, aunque podrá proponer y desahogar las pruebas que le convenga en las etapas correspondientes del procedimiento, a fin de desvirtuar lo consignado en la demanda (Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque las excepciones no se encuentra expresamente enumeradas en la Ley Federal del Trabajo, las principales excepciones perentorias son las de pago, subrogación, compensación, no existencia de la relación laboral, la de cumplimiento de la obligación y la de cosa juzgada; y las excepciones dilatorias son: falta de personalidad, incompetencia, la que sólo puede establecerse por declinatoria; la de oscuridad, vaguedad o imprecisión de la demanda, con base en lo dispuesto en el artículo 687 de la Ley de la materia; y la de litispendencia, la que procede alegarse cuando exista establecida con anterioridad otra demanda sobre el mismo asunto, en cuyo caso se acumulará el juicio más reciente al más antiguo.

1.10. Prueba.

En algunas de las múltiples acepciones gramaticales de la palabra prueba, puede ser: "acción y efecto de probar; razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo; justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley."²²

Para Rafael De Pina, "la palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa."²³

Eduardo Pallares, aludiendo a la naturaleza de la prueba, afirma que "probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición."²⁴

Eduardo J. Couture, entiende que con mejor fortuna, dice que "tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio,"²⁵ con lo que alude más que a la verdad material, a esa verdad procesal menos comprometida con los hechos.

Podrían invocarse otras muchas definiciones: el campo de la prueba es propicio para intentarlas, pero no viene al caso. Lo importante es destacar tanto el valor instrumental de la prueba: medio para lograr un fin,

²² Diccionario de la Real Academia Española. Octava edición, Grolier, México, 2001. p. 387.

²³ DE PINA, Rafael. Op. cit. p. 424.

²⁴ PALLARES, Eduardo. Op. cit. p. 661.

²⁵ COUTURE, Eduardo. Op. cit. p. 100.

como su objeto, crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes.

Un elemento adicional: la prueba es algo externo a las partes, incluyendo el resultado de la confesional ya que se rinde en beneficio de la otra, y también ajeno al juzgador. De esa manera constituye un error, en nuestro concepto, darle el carácter de prueba a un simple proceso intelectual como es la presunción. La misma definición legal apoya esta consideración: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido" (artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo). No obstante, por el peso de la ley y de la tradición, al hacer el análisis específico de los medios de prueba, también incluiremos el tratamiento legal de lo que es sólo un acto de la inteligencia.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que la prueba es un medio legal, técnico, documental, parcial o humano que sirve para probar o acreditar algo, es decir, todo aquello que el Juez considere leal para hacer veraz algo.

1.11. Derecho Procesal

Para Miguel Borrell Navarro, el Derecho Procesal lo define como "el conjunto de las normas del Derecho Positivo relativas a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a su ejercicio."²⁶

Para esta rama del Derecho se ha propuesto la denominación del derecho jurisdiccional.

²⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Décima edición, Sista, México, 2002. p. 449.

Con la expresión Derecho Procesal, en su sentido objetivo, "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."²⁷

Todas estas normas y principios son calificados como procesales, porque el objeto primordial de su regulación es, de manera directa o indirecta, el proceso jurisdiccional. Si bien las reglas sobre la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el proceso parecieran referirse solamente a tales órganos, en realidad tienen un alcance mucho mayor: son las normas que determinan la organización y la competencia de estos sujetos procesales, en función fundamentalmente de su intervención en el proceso jurisdiccional.

Sin embargo, sin dejar de reconocer el carácter procesal de todas estas normas, podemos clasificarlas, de acuerdo con el objeto directo de su regulación, en dos especies: 1) las normas procesales en sentido estricto, que son aquéllas que determinan las condiciones para la constitución, el desarrollo y la terminación del proceso, y 2) las normas orgánicas, que son las que establecen la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen el proceso jurisdiccional.

1.11.1. Derecho Procesal Laboral.

Dadas las características sui-generis del Derecho Procesal del Trabajo, consideramos que esta rama de la ciencia jurídica procesal, debe ser ubicada dentro del Derecho Social, considerando éste como género y como especie el Derecho Procesal Social o Laboral.

²⁷ BRISEÑO SIERRA, Humberto. Op cit p 191.

Ya sabemos que este Derecho Procesal Laboral es diferente a los otros derechos procesales como el Mercantil, Civil, Penal, etc., no sólo por sus peculiaridades naturales y por su proyección, sino también por las connotaciones especiales que tiene, como son entre otras la suplencia de la queja deficiente, la intervención de la Procuraduría de Defensa del Trabajo, la atención y defensa de los menores incapacitados y de las trabajadoras en los periodos de embarazo.

“El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.”²⁸

También puede afirmarse acertadamente que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del Trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.

Para nosotros el Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico o económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros e interpatronales.

Respecto a las fuentes del Derecho del Trabajo, existen muchos tipos de fuentes, que es el origen o nacimiento de algo, y pueden por tanto ser históricas, políticas, legales y formales, entre otras, analizaremos en

²⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 450.

esta ocasión, por ser las más aceptadas, las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo, las que son:

1. “La legislación, es decir, las leyes procesales del trabajo.
2. La Costumbre.
3. La Jurisprudencia.
4. El Reglamento.
5. La Circular, que es la fuente formal de menor jerarquía e importancia.”²⁹

De las cinco fuentes antes señaladas de creación de las normas procesales del trabajo, nosotros consideramos que la única debe ser la Ley, para ello nos basamos en la circunstancia de que se trata de normas de Derecho Público, o sea que se refieren a la actuación de los tribunales u órganos jurisdiccionales.

Las demás fuentes formales mencionadas tienen una menor jerarquía y en cuanto a la jurisprudencia, o sea, la creación judicial de las normas procesales, vemos en ella el peligro de que sean los propios órganos jurisdiccionales los que estén creando las normas de su propia actuación, lo que sería riesgoso y carecería de la imparcialidad que toda normatividad procesal debe tener.

Consideramos que la Jurisprudencia, el Reglamento y la Circular deben ser más bien, fuentes de interpretación y aplicación de otras normas procesales preestablecidas, éstas sí, de carácter legislativo, pues las normas legales del proceso deben ser siempre de carácter legislativo. Sólo las normas legislativas deben dar estructura y fundamento al proceso. Finalmente a este respecto debemos recordar que ni la jurisprudencia ni la costumbre pueden ir contra el texto de la Ley, no puede alegarse el desuso, la costumbre ni la práctica en contrario.

²⁹ Ibidem. p. 23.

Finalmente, podemos decir que los principios del Derecho Procesal Laboral son:

PÚBLICO, que representa garantía de rectitud, seriedad y legalidad.

El proceso laboral se ventila públicamente a excepción de los casos previstos en el artículo 720 de la Ley.

GRATUITO, este principio tiene su fundamento en el párrafo final del artículo 17 de la Constitución Política Mexicana y en lo dispuesto en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a que no pueden cobrarse costas por las actividades jurisdiccionales de los Tribunales del Trabajo.

INMEDIATO, el principio de inmediatez lo encontramos en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso del trabajo, a fin de que, existiendo una más estrecha comunicación entre partes y Junta se logre un laudo más justo y equitativo.

PREDOMINANTEMENTE ORAL, este principio tiene su fundamento en lo dispuesto en los artículos 685 y 713 de la Ley Federal del Trabajo; en efecto, los trámites y diligencias orales se hacen más notorios en el procedimiento laboral que en cualquier otro procedimiento, inclusive el penal.

Después de iniciado el juicio laboral no debe utilizarse la Oficialía de Partes para la presentación, por escrito, de ninguna promoción de las partes.

SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE, esto quiere decir que si los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados, no instan al órgano jurisdiccional para que actúe, éste no puede intervenir de oficio en los conflictos de trabajo, por eso tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación.

1.12. Relación laboral.

Sin lugar a dudas las relaciones laborales, en donde encontramos las individuales y colectivas, representan la piedra angular del Derecho del Trabajo en su origen y sentido amplio, ya que en nuestra sociedad son las formas laborales más usuales que se verifican entre los factores de la producción. Así, por lo que atañe a las relaciones individuales de trabajo, Miguel Borrell Navarro nos dice: "La relación individual de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado."³⁰

Asimismo, Héctor Santos Azuela, citando a Amauri Mascaro, precisa:

"Para la corriente privatista clásica, la relación de trabajo, es entendida como el vínculo jurídico de naturaleza contractual, que tiene como sujetos al patrono y al trabajador, y como objeto toral, el trabajo para otro; es decir, subordinado, personal, continuo y asalariado. El patrón, por consiguiente, es el destinatario del trabajo y de sus resultados, mismo

³⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 195.

que conduce a discreción mediante sus poderes de organización, disciplina y fiscalización.”³¹

En igual sentido, el artículo 20 de la actual Ley Federal del Trabajo, establece:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Mario De la Cueva, nos dice: “La relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.”³²

De las citas en comento, podemos deducir que las relaciones individuales de trabajo no pueden estar necesariamente regidas con base en el contrato de trabajo, sino, más bien, en base al conjunto de

³¹ Cit. Por SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Segunda edición, Mc. Graw-Hill, México, 1999. p. 146.

³² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2000. p. 187.

disposiciones tutelares establecidas en la ley, con calidad de obligatorias a las partes. Debiéndose tomar en cuenta, que la relación de trabajo debe estar sustentada, además, en el carácter de subordinación del trabajador hacia el patrón.

Además de lo anteriormente dicho, podemos corroborar estos criterios con la siguiente tesis de jurisprudencia:

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tomo: VIII, Enero de 1991.

Página: 424.

RELACIÓN DE TRABAJO. ES NECESARIO QUE EXISTA LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA PARA DERIVAR LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que debe entenderse por relación de trabajo la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, connotación que va más allá de la presunción de existencia de dicha relación entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, a que se contrae el artículo 21 de la referida ley, en tanto que el elemento distintivo de la relación laboral resulta ser la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador, merced a la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo según convenga a sus propios fines y la obligación correlativa de éste de acatar las órdenes del patrón, lo que excluye la presunción de existencia de relación laboral entre el que presta un servicio personal, el

que lo recibe y la retribución o gratificación por este último, si no está de por medio la subordinación jurídica, la que conforme lo dispone el artículo 134, fracción III, de la Ley Laboral, obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo, de ahí que si en el caso se acreditó que el quejoso cuidaba en su domicilio varios animales del demandado y de otras personas y recibía a cambio una gratificación económica, dicha situación no implica que la relación derivada de esa actividad sea de carácter laboral dada la total ausencia de subordinación jurídica.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.
Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez, 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Visto lo cual, podemos resumir el estudio del presente tema, siguiendo las ideas de Mario de la Cueva cuando expone:

- “El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado.
- La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador,
- La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un

estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo.

- La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo.
- La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos.
- El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación;
- El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumplen un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos, lo que significa que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios.
- En los casos de los trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario.
- No es cierto que para dar nacimiento a la relación de trabajo deba existir una voluntad empresarial. Esta es más aparente que real y ahí donde los sindicatos obreros son fuertes y aguerridos, no solamente no desempeña ningún papel, sino que la relación de trabajo se forma en oposición a ella. Ello ocurre cuando está en vigor la cláusula de exclusión de ingreso a que se refiere el artículo 395 de la Ley.

- Eventualmente y tal como se señala en la Exposición de Motivos de la Nueva Ley, la relación laboral puede nacer de un contrato. Pero el empleo del término contrato no ha de hacer pensar en un retorno a la concepción contractualista del Derecho Civil, ni siquiera a una aceptación parcial para el caso en que efectivamente exista el acuerdo previo, pues su única significación, estriba en que el trabajador adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.
- El convenio celebrado, cualquiera que sea la naturaleza de la relación pactada, no es óbice para que el trabajador sostenga que la realidad de su prestación configura un trabajo subordinado, por lo que, si originariamente se quiso, aceptando que hubo buena fe, formar una prestación de servicios libres dependiente del Código Civil, si la realidad es otra, debe ésta imponerse, porque el Derecho del Trabajo, no protege los acuerdos de voluntades como tales, sino la energía de trabajo del hombre.
- El contrato es estático, mientras que la teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica. Esto se refleja en el derecho del trabajador a exigir que se modifiquen las condiciones de trabajo, como lo señala el artículo 57, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que las justifiquen.³³

A este respecto, sólo nos resta agregar que dado el carácter progresivo que debe tener todo sistema jurídico, en virtud de la influencia

³³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. T.I Op cit. p. p. 186-193.

económica, que sin duda se ve reflejada en materia laboral de manera notable, es del todo válido que una relación laboral pueda constituirse mediante un contrato, dado que en ningún momento se atenta contra la dignidad del trabajo humano el que se pacte (contrate) prestar un servicio (trabajo) a cambio de una remuneración, lo indigno y contrario a derecho sería que con éste pacto se menoscabaran los derechos y garantías laborales del trabajador.

1.12.1. Relación Procesal Laboral.

Los actos que desarrollan las partes en el transcurso del procedimiento vienen a constituir lo que se conoce como la relación procesal. En relación con el tema es importante señalar que la autoridad siempre interviene en la relación procesal, y no puede afirmarse lo mismo respecto del actor y el demandado; pues hay casos en que existe la relación procesal y no hay demandado. Como en el procedimiento de declaración de beneficiario a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Los estudiosos del derecho no se han pues de acuerdo sobre en qué momento se inicia la relación procesal. Mortara, citado por Salinas Suárez del Real, dice: “que la relación procesal se constituye en el momento en que tiene lugar la comparecencia de las partes ante el juzgador,”³⁴ mientras que Rafael De Pina y Castillo Larrañaga opinan “que la relación nace en el supuesto normativo del artículo 754 de la Ley (879 actual). Seguramente porque puede darse el caso que el demandado no asista a la etapa de demanda y excepciones y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y continúe la secuela normal del procedimiento.”³⁵

³⁴ Cit. Por SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Rafael. Práctica Laboral Forense. Segunda edición. Sista, México, 1992. p. 28.

³⁵ Cit. Por Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. cit. p. 439.

En nuestra opinión podemos hablar de dos momentos distintos en que puede iniciarse la relación procesal. Cuando se hable del actor, desde el momento mismo en que presenta su demanda ante la Junta, porque este solo acto tiene consecuencias legales en la suerte del Proceso. Como es el inicio mismo del Proceso a la luz de lo dispuesto por el artículo 685, cuando dice: El proceso del Derecho del Trabajo se iniciará a instancia de parte. Y entre otras consecuencias la presentación de la demanda interrumpe la prescripción, según lo dispone el artículo 702. Segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte, en cuanto al demandado, la relación procesal se inicia desde el mismo momento en que se le emplaza a juicio. Porque asista o no ante la Junta, este solo acto produce efectos en su esfera jurídica.

Dentro del procedimiento tenemos también la participación de terceras personas distintas a las partes de la relación procesal a que hemos aludido anteriormente, como es el caso de los testigos y peritos, a quienes no les afecta el acto culminante del proceso.

Distinto es también el supuesto a que se refiere el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, cuando una persona sin ser actor ni demandado comparece al procedimiento comprobando su interés jurídico, porque el laudo que se llegare a dictar puede afectar sus derechos, o bien, porque es llamado a juicio por la Junta.

Por último, la relación procesal termina por laudo, conciliación o cualquier otra figura autocompositiva de litigio que tenga por objeto ponerle fin al proceso.

1.13. Jurisdicción Laboral.

Jurisdicción dimana del latín que significa decir el derecho y lógicamente esto tiene que hacerse por quien está investido legalmente

para declararlo, así como para imponerlo o hacerlo cumplir, facultad que le viene atribuida al Estado, quien la ejerce a través de los Jueces y Tribunales Constitucional y legalmente establecidos.

Por tanto jurisdicción es la potestad para administrar justicia atribuida a los Jueces y Tribunales, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales a los casos concretos que le someten a su consideración y deben decidir con arreglo a derecho.

La jurisdicción a través de la que se imparte justicia, que es eminentemente pública y sólo al Estado le corresponde ejercerla, junto con la acción y el proceso, constituyen la trilogía en la que se fundamenta la ciencia del Derecho Procesal.

Couture define la jurisdicción como "la función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la Ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes con objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución."³⁶

"La jurisdicción del trabajo es la facultad o capacidad para resolver los conflictos laborales y que le viene atribuida constitucionalmente a los tribunales del Trabajo, también denominados órganos jurisdiccionales o Juntas de Conciliación y Arbitraje, los que se constituyen y funcionan en forma tripartita, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A", fracción XX de nuestra Ley Suprema."³⁷

Otra característica de los Tribunales u Órganos Jurisdiccionales del Trabajo es su autonomía, la que no los hace dependientes del Poder

³⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit p 457.

³⁷ *Ibidem*. p. 458.

Judicial, a los que sólo se subordinan en dos formas: por la vía del juicio de amparo laboral y por la obligación que tienen de acatar la jurisprudencia laboral establecida por el Poder Judicial.

1.14. Autoridad del Trabajo.

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución de 1917 creó las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero patronales, al establecer: “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.”

La fracción XXXI del propio artículo 123 constitucional será la aplicación de las leyes del trabajo, estableció dos jurisdicciones la federal y la estatal, dando así pauta para el establecimiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación; y de Conciliación y Arbitraje. La Ley Federal del Trabajo, reglamentaría del artículo 123 constitucional, establece en su artículo 612 que el Presidente de la República será quien designe al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Y en su artículo 605 establece que los representantes de los trabajadores y de los patronos serán designados por ramas de la industria de conformidad con las convocatorias que expida oportunamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta Junta funciona en Pleno y en Juntas Especiales. Éstas, las especiales, las establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijando su domicilio y competencia territorial, conforme a lo dispuesto por el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas y los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y

del capital podrán establecer más juntas, fijando su domicilio y su competencia territorial, los Gobernadores de los Estados harán la designación del Presidente de la Junta y lanzarán la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones. En el caso del Distrito Federal las facultades para la integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se ejercerán por el Presidente de la República y el Jefe de Departamento del Distrito Federal, tal y como los disponen los artículos 621 a 623 de la Ley Federal del Trabajo.

Los detalles de las convenciones, convocatorias y demás requisitos de elecciones los regulan los artículos del 648 al 675 de la Ley.

El funcionamiento de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje es idéntico, el Pleno se integra con el Presidente, y la totalidad de los representantes de los trabajadores y los patrones (artículos 607 y 623), aunque el trámite de los juicios podrá ser llevado por el Auxiliar y no necesariamente por el Presidente, atento a lo dispuesto por el artículo 610, pero tendrá que intervenir siempre en la resolución sobre competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrón, en la denuncia sobre robo o extravío de actuaciones de expedientes y en las diligencias que intervengan perito en los conflictos colectivo de naturaleza económica.

En el caso de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se integran: "I.- Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o por el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (artículo 608)."

El funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales lo regula el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo en la forma siguiente: "I.- En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por

ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente; II.- En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: a).- Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda. b).- La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente. c).- Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos. d).- En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar; III.- Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que se designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente."

Además de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo prevé también la existencia de las Juntas Locales y Federales de Conciliación, que se establecen en donde no haya Juntas de Arbitraje y en Municipio que por el cúmulo de los negocios se hace necesario su funcionamiento. La decisión la toman la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Gobernadores de los Estados, según se trate de Junta de Conciliación Federal o Local. Y estas mismas autoridades hacen la designación del Presidente, que es el representante del Gobierno y lanzan las convocatorias respectivas para la elección de los representantes del Capital y del Trabajo.

La Legislación Laboral también prevé la integración y funcionamiento de Juntas Accidentales de Conciliación, para aquellos lugares que no ameriten establecimiento de una Junta Permanente, por el poco movimiento de los asuntos obrero patronales.

1.15. Parte en el Juicio Laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 689 del Fuero del Trabajo, las partes en el proceso laboral son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, aunque como bien señala Trueba Urbina, existe técnicamente diferencia entre la defensa y la excepción.

También los terceros interesados pueden ser considerados como partes en el proceso del trabajo.

Son los que pueden ser afectados por el resultado del juicio laboral. La Ley Federal del Trabajo crea esta figura de tercero interesado en juicio y a estas personas, físicas o morales, le otorga la categoría procesal de parte.

Estas personas pueden intervenir en el conflicto laboral acreditando su interés jurídico en el asunto. A tenor de lo dispuesto en el artículo 690 del Código Laboral pueden, en cualquier momento durante el proceso, ser llamados a juicio por la Junta sin que la ley señale apercibimiento alguna para el caso de que no concurra, habiendo sido llamado por la Junta, no obstante ésta, con frecuencia, los apercibe con la advertencia de que de no comparecer quedarán sujetos a las resultas del juicio, todo lo que resulta muy cuestionable, por lo que resulta conveniente la revisión integral del citado precepto.

Mucho se ha escrito en la doctrina y en la literatura jurídico-laboral sobre el verdadero concepto de partes en el juicio de trabajo, aunque en forma sencilla se puede afirmar que “son las personas entre las que versa el litigio. A veces no es fácil determinar quienes son partes y quienes no. Las partes son los sujetos que pueden promover en el procedimiento. A la parte que demanda o toma la iniciativa se le denomina actor o demandante y a la que se ve obligada a defenderse y soportar los efectos del juicio se le llama demandado.”³⁸

La capacidad de las personas para comparecer y ser parte en el juicio laboral la posee todo el que tiene la aptitud legal para ejecutar las acciones que estime corresponderles, entendiendo como aptitud para ser parte en el proceso del trabajo los que estén en el pleno goce de sus derechos civiles, aunque en materia procesal laboral, pueden ser partes en el procedimiento laboral aún los trabajadores menores de 16 años, a los que las Juntas harán que la Procuraduría de Defensa del Trabajo les designe un representante o defensor.

Textualmente la parte final del artículo 691 del Fuero del Trabajo prescribe: “Tratándose de menores de 16 años la Procuraduría de

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava edición, Porrúa, México, 1999. p. 275.

Defensa del Trabajo les designará un representante. Esta disposición ha sido duramente criticada en la doctrina por considerar que la misma restringe la libertad o capacidad procesal de estos menores trabajadores a los que se les impone una representación de oficio, aún en contra de su voluntad.

Nosotros estimamos, reconociendo la propia redacción del precepto que comentamos, que no hay que darle una interpretación tan letrística y que esa disposición será de aplicación en el supuesto de que el menor trabajador no tenga ya designada una representación legal en el procedimiento laboral, en cuyo caso es que, en base a la función tutelar de los derechos e intereses del trabajador, la Procuraduría Federal del Trabajo intervendrá para la designación de oficio de un representante legal al trabajador menor de 16 años.

Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito. Amparo Directo 306/93 Librado Hilario Pérez. 27 de enero de 1994. Unanimidad de Votos. Ponente: Martiniano Bautista Espinoza. Secretario: Juan Manuel Cárcamo Castillo. XXI. 2º J/1.

Con respecto a la personalidad de las partes en el juicio laboral, la Segunda Sala de la Suprema Corte tiene establecido que “el reconocimiento de la personalidad por las Juntas debe ser expreso, no bastando que el que se dice ser representante legal de la parte quejosa afirme que tiene reconocida su personalidad ante la Junta, sino que es menester que esa personalidad le haya sido reconocida expresamente por ella, sin que obste el hecho de que dicho profesionista haya intervenido en algunos actos procesales del juicio laboral, lo que le permitió la Junta, ya que ello no es suficiente para que con base en esa situación se le tenga

por comprobada la personalidad, la que debió ser reconocida y acreditada expresamente ante la autoridad laboral.”

Por otra parte, cuando el poder es insuficiente por omisión de requisitos sustanciales, debe declararse la improcedencia del amparo por falta de personalidad, sin que a ello obste el que en el auto inicial se admita la demanda junto con los documentos que a ella acompañaron, entre los que se encuentra el poder notarial en el que el promovente del amparo funda su representación y al que se le descubren irregularidades sustanciales, pues ello no significa que se subsane la falta de personalidad del promovente por la admisión de la demanda ni que se admita la personalidad junto con ésta; personalidad que por ser de orden público puede examinarse de oficio en cualquier momento procesal.

En cuanto al momento procesal oportuno de hacer valer la falta de personalidad de alguna de las partes en el juicio laboral se tiene establecido que ésta debe hacerse valer u oponerse como excepción, en la audiencia de demanda y excepciones, a fin de que la autoridad laboral esté en posibilidad de estudiar los fundamentos en que se apoye dicha excepción y de que la parte contraria pueda impugnarlos; pero si no se hace valer en dicho momento procesal, en la ejecutoria del amparo no puede estudiarse si estuvo correctamente reconocidas por la Junta la personalidad.

Debemos tener presente en cuanto a la objeción de la personalidad, lo resuelto en el amparo en revisión de 1985 por la Cuarta Sala Auxiliar, en la que se aclara que la objeción a la personalidad de quien comparece en representación de otro, se puede hacer valer en cualquiera de las etapas del juicio laboral en que ocurra esa comparecencia, con la única limitación de que los efectos de la objeción se producen a partir de ese momento, sin poder abarcar lo actuado, en etapas anteriores.

Octava Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988

Página: 388

“PERSONALIDAD, OBJECIÓN DE LA, ANTE LAS JUNTAS. NO ES EXCEPCIÓN. La objeción a la personalidad del demandado en el juicio laboral, no puede considerarse como una excepción, pues ésta es la exclusión de la acción, la contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor, lo que no sucede con la objeción de la personalidad por no invocarse con la indicada finalidad y por lo tanto no debe hacerse valer en determinado momento procesal.”

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 481/88. Elba Díaz Hernández. 6 de diciembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Morales Ibarra. Secretaria: Margarita Márquez Méndez.

Siendo reconocido jurisprudencialmente que contra los acuerdos que tienen por acreditada la personalidad procede el amparo indirecto. Cuando las Juntas tienen por acreditada la personalidad de los representantes de las partes esas resoluciones implican actos que no pueden repararse en el laudo, tales resoluciones deben impugnarse, no al promoverse el juicio de amparo directo contra el propio laudo, sino mediante el amparo indirecto.

I.16. Conflicto de trabajo.

La fracción XX del artículo 123 constitucional otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la competencia para conocer y resolver los conflictos que se susciten entre los factores de la producción, el trabajo y el capital.

La palabra conflicto viene del latín "conflictus (de con: juntos, y fligere: golpear), que significa combate, lucha, roce. Jurídicamente esta connotación para ser collisio (de con: juntos, y laudere: herir), que denota choque violento o directo."³⁹

Para Manuel Alonso García, conflicto de trabajo es "toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración jurídica ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídico-laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de un convenio colectivo."⁴⁰

Del artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo deriva que los conflictos de trabajo pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, con motivo de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con esas relaciones.

De lo anterior se infiere, que conflicto de trabajo es la controversia suscitada entre el patrón y el trabajador por motivo de la relación laboral o inconveniencia suscitada entre éstos.

I.17. Proceso individual.

Presenta serias dificultades la distinción entre el proceso individual y el colectivo de los conflictos de trabajo.

³⁹ Cit. Por DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 2000, p. 117.

⁴⁰ ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo. Octava edición, Temis, España, 1993, p. 119.

Los franceses Paúl Durand y André Rouast, en su obra *Compendio de Derecho del Trabajo*, “consideraron que los procesos colectivos son los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, o bien los que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Agregan estos autores que una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; por ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues, al atacar al derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera.”⁴¹

Néstor de Buen, por su parte, “distingue entre las acciones colectivas y las acciones generales, entendiendo por acciones colectivas las que sólo pueden ejercerse por el organismo colectivo, y por generales, la suma de acciones individuales que pueden separarse o acumularse, según convenga, o bien unirse de manera forzosa. Sin embargo, niega la posibilidad de que un conflicto individual pueda dar lugar a una acción o conflicto colectivo.”⁴²

Resumiendo lo anterior, podemos decir que el proceso individual es aquél que se intenta por una sola persona, o que afecta solo a los intereses de ésta.

1.18. Proceso Colectivo.

Mario de la Cueva señala “que un conflicto individual puede convertirse, en un momento dado, en conflicto colectivo.”⁴³ Así, por ejemplo, un despido de varios trabajadores por haber incurrido en una causal de rescisión de la relación de trabajo sólo da lugar en principio a

⁴¹ Cit. Por DÁVALOS MORALES, José. Op. cit. p. 191.

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor. T.II. Op. cit. p. 528.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. T.II. Décimo octava edición, Porrúa, México, 2000. p. 516.

una serie de conflictos individuales; pero si ese despido es masivo e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva, ya que la comunidad de trabajadores sufre cuando se violan las normas laborales en relación con una cantidad considerable de sus miembros.

Octava época

Semanario Judicial de la Federación.

Vol. III. 2ª Sala, , Marzo-Abril, México, 1990.

página. 283.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la jurisprudencia ha establecido que "el carácter individual o colectivo de un conflicto, no resulta del número de contendientes que intervienen, sino en consideración al tipo de intereses que afecta. Así, tratándose de la decisión sobre el derecho que a un trabajador o varios trabajadores les corresponde personalmente, se estará frente a un conflicto individual; pero si la acción que ejercita plantea una situación en la que se busca dirimir el interés profesional del grupo o sindicato, entonces el conflicto será colectivo."

De acuerdo con todo lo anterior, podemos concluir que los conflictos individuales son las diferencias que afectan los intereses particulares de uno o varios trabajadores; en tanto los conflictos colectivos son los que afectan el vínculo profesional entre la empresa y el sindicato, que son el Contrato Colectivo, el Contrato Ley o los Reglamentos Interiores de Trabajo, en su caso.

Es claro que los conflictos económicos pueden ser individuales o colectivos de acuerdo al interés afectado; por ello, resulta válido hablar de:

- I. Conflictos económicos individuales. Un ejemplo sería el que se presenta con motivo de que un trabajador, en uso de la facultad que le concede el artículo 57 de la Ley, solicita la modificación de las condiciones de trabajo, y
- II. Conflictos económicos colectivos. Tenemos por ejemplo el que se genera con motivo de la negativa del patrón, a quien se autorizó la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, de reanudar las labores una vez que cesaron las causas que originaron la suspensión (artículo 431).

Asimismo, los conflictos jurídicos también pueden ser individuales o colectivos conforme al interés afectado:

- I. Conflictos jurídicos individuales. A manera de ejemplo se encuentra el que se suscita con motivo de la inconformidad de un trabajador con el monto de la cantidad que se le asignó por concepto de participación de utilidades, y
- II. Conflictos jurídicos colectivos. Sería, por ejemplo, el derivado de la interpretación de una cláusula contenida en un contrato colectivo.

De lo antes señalado, es decir, de los conceptos vertidos nos dan la pauta para ver que los mismos están íntimamente relacionados con nuestro tema y a la vez nos van adentrando en la mejor comprensión del mismo para así, en el capítulo siguiente se hable de los antecedentes del trabajo en México desde sus primeras manifestaciones, las Leyes Prerrevolucionarias, las Leyes Revolucionarias, las Leyes Procesales que rigieron en su momento tanto Federales como Locales, así como la codificación de éstas, la Legislación Procesal en el Distrito Federal, la Jurisdicción Local y Federal y los primeros antecedentes de la federalización de la Legislación Laboral y su extensión hasta el artículo 123

constitucional, así como la Ley Federal del Trabajo de 1931, la Ley Federal del Trabajo de 1970, la Ley Federal del Trabajo de 1980 y la aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles, para ver si al respecto se ha avanzado o retrocedido en esta materia.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES

El capítulo que a continuación expondremos, tiene como fin señalar cuáles fueron los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro país, razón por la cual, será oportuno precisar lo siguiente.

2.1. Regulación relativa al trabajo en México.

Hacer una remembranza del nacimiento del Derecho del Trabajo en nuestro país, sería una tarea interminable y no se agotaría en este inciso, es por ello que sólo señalaremos lo más sobresaliente de éste acontecimiento en los renglones subsecuentes.

“En la Colonia existieron los gremios, regulados por las Ordenanzas y tanto éstas como la organización gremial, fueron instituciones que controlaban mejor la actividad de los hombres, bajo el marco de un gobierno absolutista. La organización gremial era un instrumento por el cual se disminuía la producción, en beneficio de los comerciantes de España. Las citadas Ordenanzas otorgaban a los maestros, una cierta autonomía para elaborar las reglamentaciones complementarias.”⁴⁴

Antes de iniciarse la revolución de independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio que le asegurase el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. T.I. Op. cit. p. 41.

Postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares.

“La revolución de independencia, que desde que estalló, puso de manifiesto con claridad la inmensa importancia movilizadora, organizadora y transformadoras de las ideas avanzadas, de las instituciones políticas revolucionarias y del nuevo poder político que pugnaba por establecer, destruyó las ingenuas esperanzas de un arreglo pacífico, imposible de lograr sin el recurso de la revolución.”⁴⁵

Concretando lo anterior podemos señalar que en materia de regulación relativa al trabajo, las disposiciones contenidas sobre esa materia en las Leyes de Indias, fueron las que se preocuparon por el indio trabajador y su nivel de vida; en dichas leyes se encuentran disposiciones como la prohibición, de tiendas de raya, el pago de salario mínimo, y en efectivo, jornada máxima de 8 horas y otras disposiciones laborales que resultan verdaderamente avanzadas para su época.

Posteriormente con la Constitución de 1857 se estableció la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce aún la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo propiamente dicha.

México, hasta principios del siglo XIX se muestra como un Estado con una gran burguesía eminentemente agraria, pudiendo afirmarse que esto constituyó uno de los motivos por los que se producen los importantes movimientos obreros de protesta y huelgas entonces prohibidas, de Río Blanco, Cananea y Santa Rosa.

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 111.

2.1.2. Leyes Prerrevolucionarias.

El proceso revolucionario entre el Estado feudal que vivió México, su clase pobre y la burguesía naciente de fin de siglo es, en rigor, resultado de la iniciativa de Porfirio Díaz, el hombre al que, probablemente, le sobraron diez o doce años de vida. De otra manera sería hoy uno de los mexicanos más ilustres. Es congruente encontrar por ello, en la parte final de su vida política, algunas disposiciones que ponían de manifiesto su sensibilidad ante las nuevas relaciones económicas.

A propósito de los problemas que hoy llamaríamos procesales, pueden citarse sólo dos antecedentes:

“En la Ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México (Toluca, 30 de abril de 1904) sobre accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen en juicio sumario las contiendas que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto (artículo 8º de la ley).”⁴⁶

En la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente por la Ley sobre accidentes de trabajo, de Salvador R. Mercado publicada en el Periódico Oficial del Estado de Chihuahua de 3 de agosto de 1913 “se señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilarán ante el Juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar donde ocurra el accidente (artículo 7º), precisando que se ventilarán en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles

⁴⁶ *Ibidem.* p. 112.

(artículo 8º). La misma ley consigna (artículo 9º a 13), un procedimiento mínimo.⁴⁷

En realidad durante el porfiriato no existió tendencia alguna de tipo social que se reflejara en disposiciones legales salvo las dos anotadas. La vigencia plena de las leyes civiles fue la nota característica.

Es necesario señalar en este punto la calidad humana de Francisco I. Madero al hacer notable su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. No es extraño, entonces, que su única incursión por el terreno social haya sido la creación del Departamento de Trabajo por la ley publicada en el Diario Oficial del 18 de diciembre de 1911.

El Departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento (artículo 1º). Además de fungir como un intermediario en la contratación (artículo 2, fracción II) e, inclusive, como un organismo encargado de facilitar el transporte de los obreros a las localidades adonde fueron contratados (artículo 2, fracción III), se le asignó la curiosa tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados (artículo 2, fracción IV). De hecho, en este último inciso, se encuentra un no tan remoto antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.1.3. Leyes Revolucionarias.

Con el propósito de tener una mejor comprensión sobre los antecedentes del Derecho del Trabajo en nuestro país será conveniente

⁴⁷ Ibidem. p. 113.

exponer algunas de las leyes que para fortalecer a éste se dieron en nuestro país.

“La revolución constitucionalista protagonizada por Venustiano Carranza puede afirmarse que es la que coloca la primera piedra en la construcción del Derecho del Trabajo en México, aunque debe reconocerse que a este incipiente derecho también contribuyen en forma destacada las leyes promulgadas en 1904 y 1906 por los Estados de México y Nuevo León, que reconocen y establecen avances y beneficios importantes a favor de los trabajadores y en forma significativa en cuanto a prestaciones y asociaciones obreras.”⁴⁸

También debemos destacar en este umbral del Derecho Mexicano del Trabajo las legislaciones de los Estados de Veracruz y de Jalisco que benefician al trabajador en cuanto a las condiciones generales del trabajo; debiéndose resaltar también la legislación del Estado de Yucatán de aquella época, que llama la atención por la creación de los Tribunales de Trabajo y la transformación que causa en forma significativa en su régimen socio económico existente hasta esa fecha.

“El 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis Potosí. Desconoce al régimen porfirista y convoca al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la lucha por el principio de la no reelección. De 1911 a 1913 se suceden los gobiernos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero.”⁴⁹

La traición de los ideales de los campesinos, produce la rebelión de Emiliano Zapata. Ocurre la traición militar de Victoriano Huerta.

⁴⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 28.

⁴⁹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I Novena edición, Porrúa, México, 2000. p. 61.

El 19 de febrero de 1913 la legislatura de Coahuila y el gobernador Carranza, negaron legitimidad al usurpador y convocaron a las Entidades Federativas por la defensa de la Constitución. El Plan de Guadalupe sintetizó los ideales del pueblo.

Los hombres armados recibieron el nombre de Ejército Constitucionalista. De este movimiento nació la Constitución de 1917 con la consagración de los derechos sociales de los trabajadores.

El General Huerta abandonó el poder el 5 de julio de 1914.

El Plan de Guadalupe, firmado en la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, el día 26 de marzo de 1913 y a partir del cual Venustiano Carranza asumiría la Jefatura del Ejército constitucionalista en la lucha en contra de Huerta, no contenía ni la más mínima referencia al problema social. No obstante, su expedición marca el principio de una etapa prodigiosa en orden a la paulatina integración de los derechos sociales en nuestro país. Los jefes militares y sus asesores, muchos desconocidos, en la marcha hacia el sur irían dictando leyes sobre trabajo en las que más allá de cualquier irregularidad formal hay que admirar el propósito formidable de poner remedio a los graves males sociales del país.

Aquí hacemos referencia, de esas disposiciones, a las que de alguna manera constituyen antecedentes de los tribunales laborales.

Decreto 59 de Salvador Alvarado estableciendo el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje (Diario Oficial del Gobierno constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de mayo de 1915).

En la Exposición de Motivos se indica "que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario

surgen entre el capital y el trabajo que es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy.”⁵⁰ Con base en ello se crea un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje integrado con cuatro miembros de planta y dos accidentales del que cuatro miembros de planta serían elegidos, a la mitad por “los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos” y los otros dos por “los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras” (artículo segundo). Al producirse un conflicto concreto, cada sector propondría a un miembro accidental (artículo cuarto) y el Ejecutivo del Estado designaría un árbitro con el carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia (artículo quinto).

Ley del Trabajo del Estado de Yucatán (Decreto número 392 del General Salvador Alvarado. Gobernador y comandante militar del Estado, promulgada el 11 de diciembre de 1915. Derogó el decreto 59 antes citado).

Como se señala en la Exposición de Motivos, las disposiciones procesales y orgánicas se apoyan en la experiencia favorable del decreto 59 y del Consejo de Conciliación y Tribunal de arbitraje “que desde que se instituyó ha venido funcionando regularmente, solucionando con prontitud y eficacia todos los conflictos surgidos. Sin embargo, en un paso adelante, en la ley se crean Tribunales industriales que impartan justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los enjuiciamientos ordinarios.”⁵¹

Se incluyen en la Ley las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje. Estas juntas y el Tribunal para el arbitraje obligatorio se ordena

⁵⁰ Ibidem. p. 62.

⁵¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Op. cit. p. 113.

en el artículo 25 se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencial, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.

Ley de Trabajo del Estado de Jalisco (Decreto número 96 del Gobernador Intervino del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, de 28 de diciembre de 1915).

“Ampliando los alcances de la ley anterior (Decreto número 39 de 7 de octubre de 1914), se incluye en la nueva ley la creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género que, constituidas por igual número de propietarios y de obreros, velarán por el cumplimiento de la presente Ley y por el bien de los intereses tanto del capital como del trabajo.”⁵²

En realidad se trataba de órganos dotados de jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en sólo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución (artículo 16 fracción X). Las decisiones eran irrecurribles (fracción VII) y debían dictarse por los miembros de la Junta siempre con arreglo a los preceptos de esta Ley y a su conciencia y buena fe (fracción X).

Decreto que establece el Departamento de Trabajo en el Estado de Michoacán (Expedido por el General de Brigada, Alfredo Elizondo, Gobernador Constitucional del Estado, el 28 de enero de 1916).

⁵² *Ibidem*, p. 113.

Con un lenguaje curioso ("considerando que es un deber de todo Gobierno evitar en cuanto sea posible las dificultades que se registran diariamente entre el capitalista y el obrero"), se establece en el Estado el Departamento de Trabajo al que se encarga de: "IV. Oír todas las quejas que se le presenten ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros. V. Resolver, previa citación de la parte contraria, las mencionadas dificultades, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de ninguno de los contendientes."

Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes (promulgada el 1º de febrero de 1916 por el Gobernador y Comandante Militar del Estado, General Martín Triana).

Sigue, en líneas generales, el texto de la Ley de Aguirre Berlanga para el Estado de Jalisco.

Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán (Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo de 12 de marzo de 1916).

Ordena la división del Departamento en dos Secciones. La primera se encargaba de recibir las "quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre el capital y el trabajo."

Ley de accidentes del trabajo del Estado de Zacatecas (expedida por Carlos Plank, General brigadier del Ejército Constitucionalista, Gobernador y Comandante Militar del Estado en uso de las facultades de que me hallo investido, el 24 de julio de 1916).

Fija la competencia de los Jueces de Primera Instancia del Distrito Judicial correspondiente y consagra la aplicación del Código de

Procedimientos Civiles del Estado “para conocer de las demandas sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo (artículo 9º), en juicio verbal, aduciendo el mandato en carta poder “cuando el interés del negocio no exceda de mil doscientos pesos” (artículo 10). Se aceptaban “los recursos que procedan contra el fallo en lo principal” (artículo 11).

Ley del Trabajo del Estado de Coahuila (Expedida por Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador Provisional del Estado, el 27 de octubre de 1916).

Atribuía a los Presidentes Municipales, dentro de su respectiva jurisdicción a falta de Inspección de la Sección del Trabajo, las facultades de inspección, vigilancia y conciliación (artículo 90).

Consideraba una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal, con acopio de pruebas y cuantos datos considere necesarios y de no lograrse un resultado positivo seguía una instancia arbitral, de sometimiento voluntario, ante la sección del Trabajo, la que tenía que resolver. De lo contrario, esto es, no habiendo acuerdo conciliatorio ni solución arbitral, se dejaban a salvo los derechos de las partes para ocurrir ante los tribunales comunes (artículo 91).

2.1.4. Leyes Procesales.

Un decreto del Presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal. “En el año de 1925 se expidió la Ley Reglamentaria de la libertad de trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. Un año después, se publicó el reglamento de las

Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente, en 1927 se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.”⁵³

La legislatura federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo. De ahí los dos proyectos sobre accidentes de trabajo, el segundo de los cuales, del diputado Octavio M. Trigo, estuvo precedido de una excelente exposición de la teoría del riesgo profesional.

En el año de 1919, con base en los estudios de Macías, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, en el que se encuentran una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro. En el año de 1925 se formuló un segundo proyecto, de cuyos principios destaca la tesis de que “el trabajo humano no podía ser considerado como una mercancía.”

2.1.5. Leyes Procesales Locales.

Con la aparición del artículo 123 en nuestra Constitución los conflictos de trabajo, que estaban relativamente paralizados por temor de los trabajadores, salen a la luz y los Estados se ven en la necesidad de dictar diversas disposiciones, que en la mayor parte de las veces son incompletas, pero encaminadas a la solución de los conflictos protegiendo a los trabajadores bajo las normas mínimas señaladas en la disposición constitucional.

Es así que entre los años de 1917 y 1929 en que se reformó la Constitución, se dictan cincuenta y tres Decretos, Reglamentos y Leyes Reglamentarias, en los diferentes Estados de la República.

⁵³ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit p. 69.

“La primera de esas disposiciones fue la dictada el 27 de noviembre de 1917, con el nombre de Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para intervenir los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales, le siguieron el Reglamento Provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo, de fecha 20 de diciembre del mismo año y así proliferan las demás hasta la Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de fecha 6 de marzo de 1928.”⁵⁴

En casi todas las disposiciones mencionadas, según se desprende de su texto, aparece una tendencia sindicalista que ya se notaba en la Ley Alvarado del Estado de Yucatán (preconstitucional).

Cuando se federaliza la legislación de trabajo las Leyes dictadas en los Estados continuaron en vigor hasta en tanto aparecía la Ley Federal necesaria para la reglamentación general del artículo 123.

2.1.6. Codificación Local Procesal.

Durante la vigencia de estas leyes aparecieron conflictos que abarcaban a dos o más Estados; por ejemplo los de trabajadores de ferrocarriles, los de mineros u otras industrias instaladas simultáneamente en varios Estados. Por el respeto a la soberanía de cada entidad no era posible aún resolver los conflictos de otras, lo que ocasionó que tuviera que intervenir el Gobierno Federal.

“Entonces era Secretario de Industria, Comercio y Trabajo un líder obrero, el Sr. Luis N. Morones; independientemente de algunas acusaciones formuladas en contra de su actividad política, no cabe duda de que tuvo una visión clara de la necesidad de legalizar las intervenciones

⁵⁴ CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Tercera edición. Pac, México, 1999. p. 27.

federales en los conflictos de trabajo; desde luego obtuvo un acuerdo del Presidente Plutarco Elías Calles, que si no era precisamente una legalización, si presentaba una justificación de esas intervenciones.”⁵⁵

Por otro lado, tuvo lugar en 1927 una Convención Obrero-Patronal que señaló la necesidad de una legislación federal en la materia y entonces se constituyeron comisiones de estudios al respecto.

Con poca posterioridad el Presidente Calles estableció la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer del tipo de conflictos, así como las Juntas Regionales de Conciliación. El Decreto es de fecha 22 de septiembre de 1927. Más de cincuenta años de funcionamiento de este Tribunal han justificado su existencia.

En el año de 1929 el Presidente Interino Lic. Emilio Portes Gil envió la iniciativa para modificar el preámbulo del artículo 123, el cual, después de los trámites consiguientes, quedó en los siguientes términos:

“Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir las Bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.”

Para que esto pudiera suceder naturalmente hubo que reformar también el artículo 73 constitucional, en su fracción X que quedó en la siguiente forma:

“Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de

⁵⁵ *Ibidem.* p. 28.

Emisión Único, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados dentro de sus jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería, hidrocarburos, y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias."

Agregamos que junto con la reforma del preámbulo también se modificó el texto de la fracción XXIX del artículo 123 la cual quedó en los siguientes términos:

"XXIX. Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de enfermedades y accidentes y otras de fines análogos."

Fue así como se privó a los Estados de la facultad legislativa en nuestra materia y se le concedió a la Federación. Repetimos que la legislación estatal continuó aplicando por no existir Ley Reglamentaria, hasta el año de 1931 en que apareció la Ley Federal del Trabajo.

2.1.7. Legislación Procesal en el Distrito Federal.

En el mismo año en que inició su vigencia el artículo 123 constitucional, el Presidente Venustiano Carranza expidió su primera norma reglamentaria: la ley que establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo

para incautarse de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales (promulgada el 27 de noviembre de 1917 y publicada en el Diario Oficial del 3 de diciembre).

En esa ley, de escasos doce artículos, se planteaban tres temas fundamentales: la integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y los Territorios Federales con representantes nombrados por obreros y empresarios y por el gobierno; las reglas mínimas de procedimiento que se reducían a la presentación por las partes, en un término de tres días, de sus demandas y excepciones, pruebas y alegatos y el dictado de una sentencia a mayoría de votos, dentro de las veinticuatro horas siguientes (artículo 4º). Se consignaba como único recurso el de responsabilidad (artículo 5º) y se incluían las disposiciones confiscatorias en caso de que los patrones declararan paros ilícitos (artículos 6º al 11).

2.1.8. Jurisdicción Local y Federal.

Jurisdicción dimana del latín que significa “decir el derecho y lógicamente esto tiene que hacerse por quien está investido legalmente para declararlo, así como para imponerlo o hacerlo cumplir, facultad que le viene atribuida al Estado, quien la ejerce a través de los Jueces y Tribunales constitucional y legalmente establecidos.”⁵⁶

Por tanto, jurisdicción es la potestad para administrar justicia atribuida a los Jueces y Tribunales, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales a los casos concretos que le someten a su consideración y deben decidir con arreglo a derecho.

⁵⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 1187.

La jurisdicción a través de la que se imparte justicia, que es eminentemente pública y sólo al Estado le corresponde ejercerla, junto con la acción y el proceso, constituyen la trilogía en la que se fundamenta la ciencia del Derecho Procesal.

El procesalista Couture define la jurisdicción como “la función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la Ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes con objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.”⁵⁷

La jurisdicción del trabajo es la facultad o capacidad para resolver los conflictos laborales y que le viene atribuida constitucionalmente a los tribunales del Trabajo, también denominados órganos jurisdiccionales o Juntas de Conciliación y Arbitraje, los que se constituyen y funcionan en forma tripartita, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123, apartado “A”, fracción XX de nuestra Ley Suprema.

Otra característica de los Tribunales u Órganos Jurisdiccionales del Trabajo es su autonomía, la que no los hace dependientes del Poder Judicial, a los que sólo se subordinan en dos formas: por la vía del juicio de amparo laboral y por la obligación que tienen de acatar la jurisprudencia laboral establecida por el Poder Judicial.

Después de haber expuesto genéricamente lo relacionado a la jurisdicción, será oportuno precisar lo referido a la Jurisdicción Local y Federal.

⁵⁷ Ibidem, p. 488.

Las Juntas Locales de Conciliación son competentes para conocer de la etapa conciliatoria en todos los asuntos no reservados a las autoridades federales, es decir, los no incluidos en la enumeración de la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución y del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

También es factible que se desempeñen como Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos en los que el monto del negocio no exceda del importe de tres meses de salario.

Estas Juntas funcionarán en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador de la entidad federativa, sin que puedan funcionar en las jurisdicciones territoriales en donde esté establecida una Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En relación a la designación del presidente de una junta local de conciliación permanente, el gobernador del Estado será quien la haga, y a convocatoria del gobierno estatal los trabajadores y patronos elegirán a sus representantes.

Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación Accidentales, se integran por un representante del Gobierno, designado por la autoridad municipal del lugar, quien prevendrá a los trabajadores y patronos para que designen a sus representantes en las siguientes 24 horas.

Cuando a través de la conciliación no se llegue a un arreglo, el asunto pasará a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

En general, todas las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación son también aplicables a las Juntas Locales de

Conciliación. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las asumen en este ámbito los gobernadores de las entidades federativas.

La importancia de la etapa conciliatoria es manifiesta, ya que los arreglos ahí logrados evitan pérdida de tiempo y de recursos para ambas partes y contribuyen a la armonía de la vida social.

Las Juntas Federales de Conciliación están facultadas para promover el arreglo conciliatorio entre las partes de un conflicto (artículo 600, fracción I de la Ley); es decir, para conocer de la instancia conciliatoria del procedimiento laboral, en todos los asuntos que se les sometan y que se ubiquen en alguna de las materias enumeradas por la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y por el 527 de la ley.

Los trabajadores o los patrones, al someterse a la conciliación, que es potestativa para ellos, pueden presentar a la Junta de Conciliación correspondiente, las pruebas que juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean en relación con las acciones o excepciones que, dado el caso, pretendan hacer valer ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para recibir dichas pruebas no puede exceder de diez días.

Si agotada la recepción de pruebas o transcurrido el plazo de diez días no se ha llegado a un arreglo, la Junta Federal de Conciliación debe turnar el expediente a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción territorial a que esté asignada, si la hubiere, o en caso contrario, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En caso de que se llegara a un acuerdo, el convenio que lo contenga una vez ratificado y aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Las Juntas Federales de Conciliación excepcionalmente pueden desempeñar funciones jurisdiccionales. El precepto que les concede tal autorización es el artículo 600, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, que determina que estas juntas están facultadas para actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando sean sometidos a su conocimiento conflictos suscitados con motivo del cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario, para lo cual se apegarán a las disposiciones establecidas para los procedimientos especiales, según lo determina el artículo 892. Esta disposición “seguramente ha tenido como objeto expeditar la justicia laboral permitiendo que los conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por estos tribunales, disminuyendo así el número de asuntos que conozcan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.”⁵⁸

Las Juntas Federales de conciliación tienen la jurisdicción territorial que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social les asigne, no pudiendo funcionar en los lugares en donde esté instalada una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje (artículo 592).

Por su funcionamiento las Juntas Federales de Conciliación pueden ser permanentes o accidentales (artículo 592).

2.1.9. La federalización de la legislación laboral.

La idea del Derecho del Trabajo es la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo.

⁵⁸ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Op. cit. p. 239.

“La Declaración de Derechos Sociales fortaleció el ejército de los trabajadores para beneficio del trabajo: el despertar obrero reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la República y creó sindicatos y federaciones y confederaciones y devino una fuerza viva y activa al servicio del trabajo, y se convirtió en una fuente cuyas primicias fueron los conflictos colectivos, las huelgas y los contratos colectivos.”⁵⁹ No estaban satisfechos los trabajadores y lentamente se fue formando un rumor que resonó en los campos mineros y petroleros y en las fábricas y en los talleres: fue noble y oportuna la solución de la Asamblea de Querétaro, decía el rumor, pero la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Por otra parte, el Gobierno Federal sostenía, con justificación, que el artículo 27 de la Carta Magna había reivindicado para la Nación el dominio sobre los productos del subsuelo, atribución que exigía que todos los asuntos que pudieran afectarlo se estudiaran y resolvieran por las autoridades nacionales. Finalmente, algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras.

En vista de la multiplicación de las dificultades, el poder revisor de la Constitución modificó en el año de 1929 el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República.

⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario. T.I. Op. cit. p. 53.

2.2. Antecedentes Legislativos Postrevolucionarios.

Los antecedentes legislativos, los podemos encontrar en el proyecto denominado "Portes Gil" por que, desde la toma de posesión el Presidente Emilio Portes Gil dejaría de Ley del Trabajo y del Seguro Obrero.

"Uno de mis primeros actos al tomar posesión de la Presidencia Provisional de la República, será enviar a las Cámaras de la Unión el proyecto de ley del trabajo y del seguro obrero.

Para el efecto, por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, se convocará a las partes interesadas, obreros y patronos, a una convención nacional, que deberá efectuarse en la ciudad de México, durante la segunda quincena del mes de noviembre del presente año."⁶⁰

El ante-proyecto inicial fue presentado ante una Convención obrero-patronal iniciada el 15 de noviembre de 1928. En plenos debates se celebró paralelamente, a partir del 4 de diciembre, la IX Convención de la CROM, en la que surgieron críticas importantes al Presidente. Ello determinó que se nombrara una Comisión mixta de obreros y patronos que debería formular el proyecto definitivo para enviarlo a las Cámaras. Esta Comisión finalizó sus labores en el mes de mayo de 1929.

A manera de resumen, podemos decir que son varios los aspectos de este Anteproyecto de Ley Federal del Trabajo que en el orden procesal conviene destacar.

En primer término la separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de

⁶⁰ Ibidem. p. 123.

demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas. En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos pero se admitía el señalamiento de otras fechas si por la naturaleza del negocio no fuere posible recibir las pruebas en una sola audiencia.

En segundo lugar, la regulación de los conflictos de orden económico general. “En tercer término la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos, por cualquiera de las partes (reglas contenidas en el capítulo VIII de la Primera Sección relativo a los laudos).

Finalmente, la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la JCA (artículo 527).⁶¹

Cualesquiera que hubieren sido los defectos importantes que impidieron que el Anteproyecto de 1928 se convirtiese en ley, de lo que no cabe duda es del mérito extraordinario de quienes lo hicieron posible, política y técnicamente y desde el punto de vista de los sectores. Nadie podrá poner en tela de juicio que allí se encuentran las sólidas bases de nuestro procedimiento laboral actual.

2.2.1. El Derecho Procesal del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Como sabemos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se promulgó el 5 de febrero de 1917 y su artículo 123 marcó un gran avance en la regulación del Derecho del Trabajo y procesal de la misma materia.

⁶¹ DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 241.

La regulación del artículo 123 constitucional, instituye como premisa, la duración máxima de la jornada en 8 horas la diurna y 7 la nocturna; prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y los menores de 16 años; descanso semanal; protección de la mujer embarazada; salario mínimo; igualdad de salario a igualdad de trabajo; normas protectoras del salario; pago de tiempo extraordinario con limitaciones a su duración diaria y semanal; derecho de los trabajadores a habitaciones cómodas e higiénicas, responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo; medidas de seguridad e higiene; libertad sindical; derecho de huelga y derecho al paro; solución de los conflictos de trabajo a través de Juntas de Conciliación y Arbitraje de integración tripartita; estabilidad en el empleo; condiciones mínimas para los trabajadores mexicanos en el extranjero; nulidad de las renunciaciones de los trabajadores; establecimiento de cajas de seguros populares y formación de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores.

Con lo que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1916-1917, se puede esquematizar en los siguientes principios:

- La idea de soberanía, expresada en su artículo 39 y de inminente influencia jacobina. En virtud de hacer residir la misma en el pueblo mexicano. Así, la soberanía reside en el pueblo de dos formas: 1) esencialmente, al entenderse que ésta presenta en todo momento y no puede delegarse. 2) originariamente, porque siempre ha residido en el propio pueblo.
- La división de poderes. Consagrada en el artículo 49, que enlaza la tesis de que el poder es solo uno y que lo que se divide es solo su ejercicio, legislativo, ejecutivo y judicial.

- El sistema representativo. Bajo las premisas de que gana la curul el candidato que mayor número de votos ha obtenido. No obstante haberse modificado, en virtud de la implantación del régimen de diputados de partido y más recientemente al establecerse el sistema mixto.
- El Régimen Federal. Constituido en los artículos 40 y 41, que se refieren a la soberanía de los Estados integrantes de la Federación, reunidos por un pacto federal.
- Separación del Estado sobre la iglesia. Plasmado en el artículo 130.
- El juicio de amparo. Previsto en los artículos 103 y 107. Considerado como un sistema de Control de la constitucionalidad, en virtud de que el órgano encargado de llevar a cabo el control es un tribunal del Poder Judicial Federal.
- Los Derechos Humanos Contenidos en las declaraciones de garantías individuales y garantías sociales, encontrándose estas últimas en los artículos 3, 27 y 123 constitucionales.

De esta manera, nuestra Carta fundamental de 1917, es conocida en todo el mundo como la precursora de los derechos sociales. Constituyéndose estos, por la entrega bondadosa de la sangre de miles de mexicanos, que enarboló la conquista de la clase trabajadora, aún en contra de los postulados del primer jefe constitucionalista, don Venustiano Carranza, que al decir de Néstor De Buen:

“Cuando Venustiano Carranza, el primer jefe del ejército constitucionalista, pronunciaba el discurso inicial de la convención de Querétaro la ciudad en que se reúne el Constituyente (primero de diciembre de 1916), dice sin reservas que lo que pretende es una República presidencialista (rechaza rotundo el sistema parlamentario) con plena

hegemonía del Poder Ejecutivo sobre los otros dos poderes. Para lograrlos no le importa ceder a la pretensión de la izquierda, los jacobinos, de instaurar unas reglas sociales que nacían de la sensibilidad de un grupo de hombres que en el correr de la Revolución habían participado, cada uno a su manera, desde el campo sindical o militar, el periodismo o el proletariado, en la formación espontánea de reglas de trabajo."⁶²

Luego entonces, es a los integrantes de la Asamblea Constituyente a quienes les corresponde el mérito de hacer valer en la Constitución de 1916-17, la sangre derramada y los ideales de justicia social de la clase trabajadora. Así, nombres como los de Francisco J. Mújica, Salvador Alvarado, Gustavo Espinosa Mireles, Cándido Aguilar, Manuel m. Diéguez, Manuel Aguirre Berlanga y Agustín Millán, deben de quedar inscritos como los artífices e ideólogos de los derechos laborales y la creación del artículo 123 constitucional.

2.2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931.

El nombre del presidente Pascual Ortiz Rubio esta íntimamente ligado a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 aunque Aarón Sáenz la saco avante.

"En la parte orgánica la ley de 1931 adoptó las disposiciones del Anteproyecto Portes Gil si bien excluyó la figura del Consejo Nacional del Trabajo.

La elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones reunidas el día primero de diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales titulares

⁶² *Ibidem*, p. 97.

y suplentes, por cada grupo especial de las Juntas. La propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.⁶³

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 comparencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto 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.

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. En el artículo. 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor de la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas e, inclusive, a desahogar diligencias fuera de su propio local (por ejemplo, inspecciones, que no reguladas en la ley se desahogaban conforme a las previsiones de los artículos 89 y 90 de Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente).

En el artículo 531 se otorgaba a las partes un término común de cuarenta y ocho horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso,

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. *Op. cit.* p. 53.

solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias.

Concluida la tramitación, se formulaban por el auxiliar del presidente de cada grupo especial un dictamen, que proponía la solución del conflicto mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo, firma por l os representantes y notificación a las partes.

Los laudos habrían de dedicarse a verdad 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 y de manera clara, precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.

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”, otorgándoles la ley facultades de secuestro. De utilización de avalúos fiscales y de remate. En todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta.

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 extendió esa posibilidad a todo tipo de conflictos, dejando sin valor alguno el principio de estabilidad absoluta consagrado en la fracción XXII del artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México. Fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.

2.2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Siguiendo con nuestra exposición, y referido al punto que nos ocupa, con el propósito de tener una mejor comprensión sobre el tema será oportuno señalar algunas citas sobre los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1970 por lo que de acuerdo con Néstor de Buen se establece que, “en 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos incorporando a la Comisión a Adolfo López Aparicio, uno de los discípulos más distinguidos de Mario de la Cueva y especialista de rango superior. El Anteproyecto fue sometido a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero patronal y en las Cámaras, una vez formulada la Iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo. La promulgación de la nueva ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró en vigor, despertando todo tipo de inquietudes, el 1º de mayo de 1970.”⁶⁴

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido.

Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba era necesarias.

En la medida en que el análisis pormenorizado de muchas de esas instituciones se hará a lo largo de esta obra, parece innecesario hacer aquí una enunciación que podría estar de más. Preferimos hacer referencia somera sólo a los que sustancialmente modificó el sistema anterior.

⁶⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 133.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se integraran Juntas Especiales de la Federal de 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 desintegran las Juntas e impidan su funcionamiento.”⁶⁵

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 excusa.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 134.

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 la diligencia para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se felicitó 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, demandada 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.

En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura.

Sin embargo, fue importante y señaló caminos con paso enérgico. No necesariamente aceptable, dicho sea de paso.

2.2.4. Ley Federal del Trabajo (Reforma procesal de 1980).

Después de haber expuesto los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1970 corresponde hacer lo propio con la reforma procesal a la ley laboral en 1980 y que de acuerdo con Mario de la Cueva, “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.”⁶⁶ El proyecto elevó el número de los 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.

De lo expuesto anteriormente se puede deducir que las leyes antes señaladas han ido en avance sobre todo, en el firme propósito de que al trabajador y patrón en nuestro derecho tengan una adecuada impartición de justicia donde se les dé efectividad a los principios de igualdad y economía procesal.

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 falleció, 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.

El análisis de esa reforma procesal se hace a lo largo de toda esta obra.

⁶⁶DE LA CUEVA, Mario. T I Op. cit. p. 126.

Sólo cabe destacar en este momento sus características más notables. Algunas ya las hemos puesto de relieve antes, por ejemplo, la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo.

Otras entenderían a ala concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; a la nueva distribución de la carga de la prueba; a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc. En todo caso la nota de mayor trascendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquellos, incorporando nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor la debida.

2.2.5. Código Federal del Procedimientos Civiles.

La Ley Federal del Trabajo es omisa en lo que a supletoriedad se refiere aunque nosotros en lo personal consideramos que en ausencia de disposiciones procesales específicas del trabajo, es posible, por extensión o analogía estar a lo dispuesto en los Códigos Procesales Civiles, lo que resulta preferible a no resolver, o resolver sólo con el criterio personal y subjetivo del juzgador.

Dentro de las diversas acepciones a la palabra derecho, consideramos que existen dos, que en su conjunto forman el contenido y naturaleza de esta ciencia, siendo: El derecho en sentido objetivo (conjunto de normas jurídicas). Es decir, que ante el obligado por una norma jurídica, existe otro sujeto que se encuentra facultado para exigir el cumplimiento de la misma. Así, por ejemplo, el artículo 848 del Código Civil para el

Distrito Federal dispone: "Si las ramas de los árboles se extienden sobre heredades, jardines o patios vecinos, el dueño de éstos tendrá derecho de que se corten en cuanto se extiendan sobre su propiedad." Aquí encontramos claramente contemplado al derecho subjetivo.

Sin embargo, en la vida cotidiana su ejercicio no depende únicamente de la voluntad del titular del mismo, sino que requiere invariablemente de la participación de otras personas que con actos positivos o negativos permiten hacer efectivas las facultades contempladas por el ordenamiento jurídico. Si es así, estamos ante el cumplimiento ideal y lógico de la norma jurídica. Pero en caso contrario, es decir, si un tercero no respeta el derecho de otro o lo viola e impide que el titular del mismo lo pueda ejercer libremente, entonces se deben crear medios idóneos que tutelen los derechos de los particulares y solucionen los conflictos de intereses que se presenten entre estos.

La primera forma de protección de los derechos de la llamada Autotutela ó Autodefensa. En ella el más fuerte impone su voluntad sobre el contrario inclusive usando violencia, como puede observarse la violencia, como puede observarse es una forma primitiva, casi animal de resolver problemas, pues implicaba una lucha constante entre los individuos; posteriormente fue sustituida por la autocomposición en la que las partes en conflicto por medio de un pacto o haciéndose mutuas concesiones solucionaban sus conflictos.

Tiempo después aparece la Heterocomposición que implica la participación de un tercero nombrado por las partes (ajeno a la problemática), quien será el encargado de determinar cual de las partes ajenas tiene la razón y en tal caso otorgarle el derecho que pretende le sea adjudicado. Finalmente la forma más acabada de resolver el conflicto de intereses es el proceso jurisdiccional, que ha sido definido como el

conjunto de actos realizados por el órgano jurisdiccional, por las partes interesadas y por los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que están proyectados y que convergen en la aplicación por parte del poder judicial de una ley al caso concreto controvertido, para solucionarlo, en una palabra dictar sentencia y ordenar su ejecución. La actuación de las partes y de todos aquellos que intervienen en el proceso jurisdiccional, encuentran su fundamento en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

Por tal motivo el Código Federal de Procedimiento Civiles como todo ordenamiento jurídico no puede ser concebido como un conjunto de preceptos inmutables, sino por el contrario por referirse a casos concretos, debe de ser comparado constantemente con la realidad que trata de regular, con la finalidad de subsanar los errores que pretende y resolver los retos que la evolución de la sociedad entraña.

En lo que al Código Federal de Procedimientos Civiles se refiere los artículos 89 y 90 de este ordenamiento laboral establecen lo siguiente.

"Artículo 89. Cuando una de las partes se oponga a la inspección reconocimiento ordenados por el tribunal, para conocer sus condiciones físicas o mentales, o no conteste las preguntas que le dirija, deben tenerse por ciertas las afirmaciones de la contraparte, salvo prueba en contrario. Lo mismo se hará si una de las partes no exhibe, a la inspección del tribunal, la cosa o documento que tiene en su poder o de que pueda disponer."

"Artículo 90. Los terceros están obligados, en todo tiempo, a prestar auxilio a los tribunales, en las averiguaciones de la verdad. Deben, sin demora, exhibir documentos y cosas que tengan en su poder, cuando para ello fueren requeridos.

Los tribunales tienen facultad y el deber de compeler a los terceros, por los medios de apremio más eficaces, para que cumplan con esta obligación; pero, en caso de oposición, oirán las razones en que funden, y resolverán sin ulterior recurso.

De la mencionada obligación están exentos los ascendientes, descendientes, cónyuges y personas que deban guardar secreto profesional, en los casos en que se trate de probar contra la parte con la que estén relacionados.”

Una vez expuesto los antecedentes del trabajo en México, será oportuno señalar en el siguiente capítulo todo lo relacionado al marco legal de la reconvencción en el juicio laboral su naturaleza jurídica, procedencia legal, su regulación en la Ley Federal del Trabajo, como acción y excepción, así como en el Código Federal de Procedimientos Civiles y la interpretación que al respecto hace la Suprema Corte de Justicia para así, tener un amplio panorama sobre éste tema y sobre todo conocer los efectos de la reconvencción en el juicio laboral.

CAPÍTULO 3 MARCO LEGAL

El capítulo que en este momento ocupará nuestra atención, tiene como finalidad que se señalen todas las consecuencias de hecho y de Derecho sobre la reconvención, figura jurídica muy usual en nuestra legislación. Por lo anterior, será necesario puntualizar lo siguiente.

3.1. Naturaleza Jurídica de la reconvención en el Juicio Laboral.

Existen profundas diferencias que permiten no confundir la reconvención con las excepciones que Mortara “llama reconvencionales. Mortara divide las excepciones en simples, entre las que comprende los medios de oposición a la demanda que no amplían la esfera de la controversia, ya tengan carácter procesal o material; y reconvencionales, que son aquéllas que en cualquier forma introducen en el proceso un elemento nuevo, que amplían la esfera de la discusión entre las partes.”⁶⁷

La reconvención no es una excepción. Es la petición que deduce el demandado contra el demandante, en el mismo juicio, al contestar a la demanda, ejercitando cualquier acción ordinaria que contra éste le compete. Se llama también mutua petición por razón de que ambas partes se demandan mutuamente en un mismo juicio, tanto que cada una de ellas reúne el doble carácter de demandante y demandado, y están obligadas a contestar mutuamente ante el Juez que tome conocimiento de la primera demanda.

⁶⁷ Cit. Por TAPIA ARANDA. Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Sista, México, 1999. p. 288.

Tampoco puede confundirse con la compensación que es una excepción. Manresa, señala entre la reconvención y la compensación las diferencias siguientes:

- 1ª. “La reconvención ha de proponerse como acción, porque es una demanda que se dirige contra el demandante, lo mismo que podía hacerse en juicio separado; la compensación ha de proponerse como excepción perentoria.
- 2ª. La compensación se dirige a eludir o desvirtuar la acción del demandante y obtener la absolución de la demanda; la reconvención a obtener la condenación del mismo demandante sobre el derecho, cosa o cantidad que por ella se reclama, con entera independencia de la acción por ésta deducida.
- 3ª. El que opondrá la compensación reconoce la certeza de la demanda; no así el que usa de la reconvención, que a la vez puede oponer a la demanda cuantas excepciones le competen y aún también confesarla o negarla llanamente.
- 4ª. Probada la compensación, el demandado debe ser absuelto de la demanda. En la reconvención, como son dos acciones independientes, ambas partes pueden ser absueltas o condenadas a pagarse lo que mutuamente se pidan.
- 5ª. La compensación no procede si ambas deudas no son líquidas y ciertas o de un mismo género, especie y calidad; nada de esto se necesita para la reconvención, en la cual pueden pedirse cosas diferentes y por acción diversa de la entablada en la demanda principal.
- 6ª. La compensación sólo puede admitirse hasta en la cantidad concurrente, si bien queda al demandado expedito su derecho para reclamar la diferencia, en juicio separado, o en el mismo pleito por medio de la reconvención; ésta es

admisible por cualquier cantidad, o cualquiera que sea el valor de la cosa que se pida.

- 7ª. El vencido en la compensación puede en otro juicio demandar el mismo crédito cuando no se decide sobre su legitimidad, sobre si es o no compensable; no así en la reconvencción, porque se falla sobre dicha legitimidad y se opondría a la nueva reclamación la excepción de cosa juzgada.
- 8ª. La reconvencción no puede proponerse en ningún caso después de contestada la demanda; la compensación sí puede proponerse después, cuando antes no se ha tenido noticia de ella.
- 9ª. En el depósito, comodato y demás casos en que no es admisible la compensación, puede proponerse la reconvencción siempre que la demanda sobre ellos se haya entablado en juicio ordinario; al paso que en el ejecutivo puede hacerse uso de la compensación y no de la reconvencción.⁶⁸

El demandado puede formular reconvencción en la contestación a la demanda en los casos en que proceda y se resolverá en la misma sentencia. De acuerdo al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción IV se establece, que, la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: 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.

⁶⁸ *Ibidem*. p. 289.

Como podemos ver la Ley Federal del Trabajo no contempla de manera específica lo relacionado a la figura jurídica de la reconvencción, razón por la cual, consideramos que ésta es dilatoria del procedimiento y por la misma circunstancia debe desaparecer.

La reconvencción no es otra cosa que una demanda formulada en la contestación y, por lo tanto, queda sujeta a las reglas establecidas por la ley como requisitos de este criterio.

La reconvencción es procedente en el juicio laboral cuando el demandado considera que se le están violando sus derechos o negándose la verdad jurídica de los hechos.

La reconvencción se funda, como la acumulación (de autos y de acciones), en la necesidad de disminuir el número de litigios.

La reconvencción es una institución procesal muy antigua, que se halla admitida entre nosotros de manera bastante amplia.

Algunos autores clasifican la reconvencción en implícita y explícita. De acuerdo con nuestro Derecho Positivo, la reconvencción implícita no puede tomarse como verdadera y propia reconvencción.

De lo anterior, podemos afirmar que la naturaleza jurídica de la reconvencción en materia laboral, es netamente peticionaria del demandado y dilatoria del procedimiento es lo que nos deja ver dicha figura jurídica.

3.1.1. Procedencia legal de la reconvencción.

La reconvencción es procedente dentro del juicio ordinario laboral y compete conocer de la misma a las Juntas de Conciliación y

Arbitraje. Cuando la prestación que en esa vía se reclame esté íntimamente ligada y vinculada con la relación de trabajo.

De conformidad con los artículos 123, Apartado A, fracciones XX y XXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 604, 621 y 878, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada en un juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esa vía se ejercite, es que la misma se refiera a un conflicto de trabajo suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en sus fracciones citadas lo siguiente.

- 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;
- 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. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Los artículos del Código Federal de Procedimientos Civiles establecen lo siguiente.

“Artículo 18. Los negocios de la competencia de la Suprema Corte de Justicia, hecha excepción de los procedimientos de amparo, se verán siempre por el tribunal pleno, en única instancia. Los restantes negocios de competencia federal, cuando no exista ley especial, se verán por los juzgados de Distrito, en primer grado, y, en apelación, ante los tribunales de Circuito, en los términos en que sea procedente el recurso, de conformidad con las disposiciones de este ordenamiento.

Si dentro de un negocio del orden local o de la competencia de un tribunal federal de organización especial, se hace valer un interés de la Federación en forma de tercería o de cualquiera otra manera, cesará la competencia del que esté conociendo, y pasará el negocio a la Suprema Corte de Justicia o al Juzgado de Distrito que corresponda, según sea la naturaleza del interés de la Federación. Inversamente, desaparecido el interés de la Federación en un negocio, o resuelta definitivamente la cuestión que a ella importaba, cesará la competencia de los tribunales ordinarios de la Federación.”

“Artículo 19. Los juzgados de Distrito tienen la competencia material que detalladamente les atribuye la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.”

“Artículo 20. Los tribunales de Circuito conocerán de la segunda instancia de los negocios de la competencia de los juzgados de Distrito.”

“Artículo 21. En el caso de reconvención, es Juez competente el que lo sea para conocer de la demanda original. El mismo precepto es aplicable al caso de tercerías.”

“Artículo 22. Para los actos preparatorios, es competente el Juez que lo sea para el negocio principal. El mismo precepto es aplicable a las

medidas precautorias. Si los autos estuvieren en segunda instancia, es competente el juez que conoció en primera. Lo propio se dispone para todo acto de ejecución."

Como podemos ver será procedente la reconvencción dependiendo de la cuantía, es decir, seguirá conociendo el de la demanda principal.

En el supuesto de no ofrecerse pruebas, y tan sólo se alegare, el Tribunal dictará sentencia y la mandará publicar en el mismo plazo señalado en el párrafo anterior.

3.2. Su regulación en la Ley Federal del Trabajo.

La reconvencción es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda. En realidad la reconvencción es una contrademanda que por economía procesal debe hacerse valer al momento de contestar la demanda principal.

En ese sentido la reconvencción debe satisfacer los mismos requisitos de la demanda previstos en el artículo 872: Precisión de los hechos y peticiones, con la posibilidad de acompañar las pruebas que quien reconvenga considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. Pero es claro que si el demandado que reconviene es el patrón, la Junta no tendrá porqué mejorar la demanda en los términos del segundo párrafo del artículo 685 ni advertir de sus oscuridades o vaguedades.

"Como tendremos oportunidad de precisar al tratar del juicio ordinario, las reglas de la reconvencción demuestran una palpable ignorancia, por parte del legislador, de los principios del debido proceso legal. Se produce ahí el mismo fenómeno, por cierto, que deriva de la

modificación de la demanda, ya que el demandado, sin plazo alguno para prepararla, debe producir su contestación de inmediato. El actor reconvenido también, si bien la ley, en una clara tendencia tutelar, le autoriza a pedir la suspensión de la audiencia y que señale una nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes. Ello constituye, sin embargo, una denegación de justicia, ya que la misma Ley Federal del Trabajo establece el término de diez días de anticipación (artículo 873), obviamente hábiles, como plazo mínimo entre la notificación de una demanda y su contestación. La violación de lo dispuesto en la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo, reglamentaria del artículo 14 constitucional no puede ser más evidente, ya que no se conceden los términos de prórrogas señalados en la Ley.⁶⁹

El problema más grave que algunas Juntas han resuelto con criterios de Pleno es que si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones y es reconvenido, no podrá pedir se difiera la audiencia a que se refiere el artículo 878 fracción VII y, en consecuencia, se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo. Lo absurdo de esa disposición ha llevado a las Juntas a diferir de oficio la audiencia para dar oportunidad al actor de contestar la reconvenición.

No puede dudarse que en ello hay un claro criterio de equidad, pero tampoco se puede dudar de su notable contradicción con el texto expreso de la ley.

Una cuestión no resuelta en la ley es la de si precluye el derecho del demandado para, a su vez, demandar al actor por cualquier motivo, si no lo hace, al contestar la demanda enderezada en su contra. La Ley Federal del Trabajo no prevé ese caso.

⁶⁹ *Ibidem.* p. 290.

En el texto de 1970, que ya no está en vigor, los artículos 722 y 724 sustentaban en cierta medida, la teoría de la preclusión en el sentido de que todas las acciones en contra de una misma persona y respecto de un mismo asunto, debían intentarse al mismo tiempo, sin que se pudiera presentar una nueva demanda en tanto no se hubiere resuelto previamente un juicio anterior sobre el mismo asunto. No obstante, no hacer referencia a la reconvención, de alguna manera habría podido entenderse aplicable a ella la exigencia de hacer valer la reconvención, necesariamente, al contestar la demanda y no en un juicio autónomo.

Sin embargo, la reforma de 1980 dejó a un lado esas disposiciones por lo que el único factor a considerar será el de la prescripción si se demanda en un juicio autónomo, sin perjuicio de la posibilidad de la acumulación.

3.2.1. Su regulación como una acción o una excepción.

Como sabemos, la reconvención no es una excepción que oponga el demandado al producir su contestación a la demanda, sino el planteamiento de un nuevo juicio que, si se quiere, podría intentarse por separado, pero que dicho demandado aprovecha para manifestar sus propias pretensiones en contra del actor. De ahí que para intentarla deban llenarse los mismos requisitos de todo escrito inicial de reclamación, o sea: a) indicar ante qué tribunal se promueve; b) el nombre de quien demanda y su domicilio; c) el nombre del demandado y su domicilio; d) el objeto u objetos que se reclamen con sus accesorios; e) los hechos en los que se funde la petición; f) los fundamentos de derecho, y g) el valor de lo demandado si de ello depende la competencia del Juez. Todo ello independientemente de que ya conste en el proceso en el cual se interviene.

Ahora bien, como antes indicamos, el demandado puede intentar un juicio distinto y ante tribunal diferente, y al ser este nuevo juicio conocido por el actor, solicitar, este último, se acumulen ambos para ser resueltos en una sola sentencia; sólo que en este caso, aún cuando los resultados procesales sean los mismos, no se está frente a una reconvencción sino como lo indica Alcalá Zamora, “ante una mera acumulación de autos. Esta circunstancia es la que se contempla en nuestro Código Federal de Procedimientos Civiles, el cual no admite la reconvencción sino que expresamente establece que el dar entrada por un Juez a otra demanda, implica la procedencia de la acumulación, que en este caso no surte otro efecto que el de la total nulificación del proceso acumulado, con entera independencia de la suerte del iniciado con anterioridad.”⁷⁰

A manera de resumen, podemos decir que la Ley Federal del Trabajo no prohíbe expresamente que se pueda reconvenir antes de la réplica y la contrarréplica; sin embargo, atendiendo al orden establecido en las fracciones VI y VII del artículo 878 del citado ordenamiento, puede hacerse después de ese período, pero dentro de la etapa de demanda y excepciones.

3.3. Su regulación en el Código Federal de Procedimientos Civiles.

El Código Federal de Procedimientos Civiles respecto de la reconvencción ha establecido en su articulado lo siguiente:

En el caso del artículo 21 se establece que en el caso de reconvencción, es Juez competente el que lo sea para conocer de la demanda original. El mismo precepto es aplicable al caso de tercerías.

⁷⁰ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Op. cit p 361.

Asimismo, el artículo 333 del mismo ordenamiento establece que, si, al contestar la demanda, se opusiere reconvencción, se correrá traslado de ella al actor, para que la conteste, observándose lo dispuesto en los artículos anteriores sobre demanda y contestación.

De igual forma el artículo 337 nos establece que, transcurrido el término para contestar la demanda o la reconvencción, en su caso, el Tribunal abrirá el juicio a prueba, por un término de treinta días.

Por lo anterior podemos decir que de acuerdo con el artículo 71, que después de que se haya admitido, por un Tribunal, demanda para la decisión total o parcial de un litigio, y en tanto éste no haya sido resuelto por sentencia irrevocable, no puede tener lugar, para la decisión del mismo litigio, otro proceso, ni ante el mismo Tribunal ni ante Tribunal diverso, salvo cuando se presente, dentro del juicio iniciado, nueva demanda ampliando la primera a cuestiones que en ella fueron omitidas. Cuando, no obstante esta prohibición, se haya dado entrada a otra demanda, procederá la acumulación, que, en este caso, no surte otro efecto que el de la total nulificación del proceso acumulado, con entera independencia de la suerte del iniciado con anterioridad.

La ampliación a que se refiere el párrafo anterior sólo puede presentarse una vez, hasta antes de la audiencia final de la primera instancia, y se observarán las disposiciones aplicables como si se tratara de un nuevo juicio.

3.4. Interpretación de la Corte.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente tesis jurisprudencial al respecto.

RECONVENCIÓN. Procede en el juicio ordinario laboral, y compete conocer de la misma a las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando la prestación que en esa vía se reclame esté íntimamente vinculada con la relación de trabajo. De conformidad con los artículos 123, apartado A, fracciones XX y XXIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 604, 621 y 878, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, la parte demandada en un juicio laboral puede reconvenir a su contraria durante la etapa de demanda y excepciones, y el requisito para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan conocer y resolver la acción que en esa vía se ejercite, es que la misma se refiera a un conflicto de trabajo suscitado entre las partes, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con ella.

Contradicción de Tesis 20/92. Entre el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. 21 de septiembre de 1992.

Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Fernando Estrada Vázquez.

Tesis de Jurisprudencia 21/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y dos. Unanimidad de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. No. 58, octubre de 1992. p. 22.

En base a la anterior jurisprudencia, podemos decir que, por tratarse de una contrademanda, la reconvención debe referirse a las reclamaciones relativas a la relación laboral, por ejemplo, deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, etc., por lo que no pueden ser materia de la reconvención reclamaciones de carácter civil: el monto de lo reclamado no podrá exceder del importe de los salarios de un mes, de conformidad con el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción VII del artículo 878 dispone que el actor podrá contestarla de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta suspenderá la audiencia señalando una fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes.

Pero si se promueve la reconvención no habiendo comparecido el actor, estimamos que la Junta de oficio debe acordar la suspensión de la audiencia, señalando nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes mediante notificación personal, pues de otro modo quedaría en estado de indefensión al ignorar la reconvención, aplicando el mismo principio que lo equipara al actor que haya comparecido, para permitirle estudiarla, a fin de preparar su contestación.

3.5. Admite contestación la reconvención.

Como lo hemos venido señalando, la palabra reconvención, deriva de reconvenir que es, "la facultad que la ley concede al demandado en un juicio civil o del trabajo para presentar a su vez otra demanda en contra del actor o demandante, exigiéndole contraprestaciones distintas que pueden formar parte de la controversia. A la reconvención se le

reconoce jurídicamente también con el término común de contrademanda.⁷¹ En estricto sentido puede decirse que se trata de un nuevo juicio en el que se invierten las partes, porque el demandado se convierte en actor y éste en demandado, debiéndose resolver conjuntamente las respectivas acciones de uno y otro.

Para Couture la reconvención es: “la pretensión que el demandado deduce al contestar la demanda, por la cual se constituye a la vez en demandante del actor, a fin de que se fallen las dos pretensiones en una sola sentencia.”⁷² Por su parte, Ovalle Favela opina que: “la reconvención es la actitud más enérgica del demandado, éste no se limita a oponer obstáculos o a contradecir el derecho material alegado por el actor en su demanda, sino que, aprovechando la relación procesal ya establecida, formula una nueva pretensión contra el actor.”⁷³ En el supuesto de la reconvención agrega Alcalá Zamora “la asociación procedimental del proceso inicial y del suscitado por la contrademanda se refleja a través de líneas paralelas de dirección divergente.”⁷⁴ En dichas líneas se está, a la llamada en la terminología hispánica y bajo el efecto de una visión documental del proceso, acumulación de autos, que lo es, en rigor, de pleitos o de procesos; pero junto a ella existe la que bajo el influjo de un enfoque privatista del concepto, se denomina acumulación de acciones, que lo es en realidad, de pretensiones, conforme a un planteamiento publicista de aquéllas, basado en su esencial unicidad.

3.6. Pruebas que admite la reconvención.

De manera general podemos decir que con las disposiciones legales contenidas tanto en el Código Federal de Procedimientos Civiles

⁷¹ PODETT, Ramiro. Tratado del Proceso Laboral. Tercera edición, Ediar, Argentina, 1992. p. 174.

⁷² COUTURE, Eduardo. Op. cit. p. 316.

⁷³ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Cuarta edición, Oxford, México, 2001. p. 136

⁷⁴ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO. Op. cit. p. 197.

como en la Ley Federal del Trabajo respecto de la reconvencción. En el primero se establece que una vez conocida por el demandado la demanda intentada por el actor, formulará su contestación y opondrá las excepciones que tenga, cualquiera sea su naturaleza, así como la reconvencción en los casos en que ésta proceda. Las excepciones y la reconvencción serán discutidas al propio tiempo y se decidirán en la misma sentencia.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte 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 cinco días siguientes” (artículo 878, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo). La razón de esta determinación ha sido el interés de que en una sola audiencia se proceda a todas las diligencias inherentes a la etapa de demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; sólo de oponer la reconvencción debería suspenderse dicha audiencia, aunque en la práctica se ha visto la imposibilidad de cumplir con la disposición legal y son varias las diligencias en las que se resuelven todos estos actos procesales.

Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirmar múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el procedimiento laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley Federal del Trabajo, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las Juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para

sustanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de sustanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

3.7. Partes en la reconvencción.

Como lo hemos venido señalando, las partes en el juicio laboral que se susciten por motivo de la reconvencción son: el demandado, que se convierte en actor y éste, (actor, en demandado).

La fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que el demandado, al contestar la demanda expondrá sus excepciones y defensas. También en el Procedimiento Laboral se admite y regula la reconvencción del demandado, por lo que en tal supuesto también el actor o demandante deberá utilizar en su defensa las excepciones que estime conveniente en relación con la reconvencción formulada por el demandado.

Todos y cada uno de los hechos que sean negados por el demandado, tendrá el actor la obligación procesal de probarlos en la etapa de desahogo de pruebas.

Si el demandado no contesta la demanda y por tanto no alega excepciones en su defensa, se tendrá por contestada en sentido afirmativo dicha demanda, aunque podrá proponer y desahogar las pruebas que le convenga en las etapas correspondientes del procedimiento, a fin de

desvirtuar lo consignado en la demanda (artículo 879, de la Ley Federal del Trabajo).

Aunque las excepciones no se encuentran expresamente enumeradas en la Ley Federal del Trabajo, las principales excepciones perentorias son las de pago, subrogación, compensación, no existencia de la relación laboral, la de cumplimiento de la obligación y de cosa juzgada; y las excepciones dilatorias son: falta de personalidad, incompetencia, la que sólo puede establecerse por declinatoria; la de oscuridad, vaguedad o imprecisión de la demanda, con base en lo dispuesto en el artículo 687 de la Ley de la materia; y la de litispendencia, la que procede alegarse cuando exista establecida con anterioridad otra demanda sobre el mismo asunto, en cuyo caso se acumulará el juicio más reciente al más antiguo.

En la segunda etapa que es la de demanda y excepciones se ratificará o modificará la demanda, podrá haber réplica y contraréplica, y también puede haber reconvencción, en este caso podrán dársele cinco días al actor para contestar ésta, suspendiéndose hasta entonces para continuarla. También en el caso de la modificación de la demanda, a petición del demandado, deberá suspenderse la audiencia, a fin de que tenga tiempo de estudiar y preparar sus defensas en relación con las modificaciones que hizo el actor a su demanda inicial.

En cumplimiento a lo ordenado por el inciso primero del artículo 878 del Código Laboral que textualmente prescribe: La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

En primer lugar, 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 su demanda.

Es evidente que esta etapa debe dar comienzo con la exhortación a las partes por parte del Presidente a fin de tratar una avenencia o arreglo al comienzo de esta etapa.

Ante tal exigencia establecida en dicho precepto laboral, cabe señalar que, si el Presidente de la Junta no hace la exhortación a las partes del juicio como ordena el citado dispositivo legal sin lugar a dudas, podrá suceder, que, como sucede frecuentemente en la praxis laboral, y auxiliándonos en la jurisprudencia del Tribunal Colegiado del Décimo Circuito en materia del Trabajo que al respecto establece:

“Que la omisión de la Junta, durante la etapa de demanda y excepciones de la audiencia prevista por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en no exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo, no constituye una violación al procedimiento de las previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, porque no deja sin defensa a las partes ni trasciende al resultado del fallo, si se tiene en cuenta que dicho arreglo puede ser propuesto en cualquier momento del procedimiento. (Unanimidad de votos, amparos directos.”

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, T. III. Vol. II Segunda Sala, Marzo-Abril, México, 1995. p. 89.

En relación con la prescripción de las acciones consignadas en las demandas laborales, según tesis de jurisprudencia No. 121 del Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1981; Cuarta Sala, p. 93. de conformidad con lo dispuesto en el artículo 521 de la Ley Laboral, la sola presentación de la demanda; interrumpe el término prescriptivo, pero sólo de las acciones que se hacen valer en la demanda y no en cuanto a las que

en ella se omite y que se hacen valer por cambio de acción en la audiencia de demanda y excepciones.

La audiencia se lleva a cabo aún con la inasistencia de las partes; quedando perfectamente establecido que si es el demandado el que no concurre, la demanda del actor se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; y si es el actor el que no comparece a esta etapa, la Junta tendrá por ratificada su demanda.

Séptima Época

Semanario Judicial de la Federación.

Segunda Sala, Junio-Julio, T. VI. Vol. IV, México, 1982.

página. 1041.

DE LA PERSONALIDAD DE LAS. En relación con la personalidad y representación de las partes, cuando se trata de personas jurídicas, en esta segunda etapa del juicio laboral, existe jurisprudencia desde los años 1981 y 1982 “que prescribe que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, agrega, sin abogados patronales, asesores o apoderados, (fracción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, según puede constatarse de la lectura de la parte final de la fracción VI del citado precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia ley, donde claramente se establece que las partes están

facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la junta ejerce una función de órgano jurisdiccional como es la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado.”

“Después de ratificada, o en su caso, aclarada o modificada la demanda por el actor, el demandado la contestará y entregará copia al actor. En su contestación el demandado tiene la obligación procesal de referirse y contestar por separado todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda.”⁷⁵

En su contestación tiene la oportunidad procesal de alegar todas las defensas y oponer las excepciones que estime conveniente; debiendo tener presente que aunque oponga la excepción de incompetencia, debe contestar la demanda.

Como se dice antes, se puede replicar y contrarreplicar de lo que deberá quedar constancia en el acta respectiva.

Una vez concluida esta etapa en la que queda fijada la litis y consignado así en el acta de la Audiencia, se pasará de inmediato a la siguiente etapa que es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En el caso de que la Junta deseche la ampliación de la demanda por el actor, consideramos de acuerdo con precedentes al respecto de la Corte, que el desechamiento de la ampliación de la demanda constituye una violación procesal que no se encuentra comprendida en ninguno de los supuestos a que se refiere el artículo 159 de la Ley de Amparo, sino que es un acto dictado dentro del juicio, de imposible reparación, toda vez que el

⁷⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 369.

afectado no puede ofrecer pruebas para demostrar los hechos de su ampliación, ni la Junta está en aptitud de examinar su determinación al dictar su lado, procediendo el amparo directo, al tenor del artículo 114, fracción IV de la Ley de Amparo que prescribe: “El amparo se pedirá ante el Juez de Distrito... IV.- Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.”

3.8. La acumulación y la reconvención.

El efecto de la acumulación en estos casos es que los asuntos acumulados se resuelvan en una sola sentencia, para lo cual se suspenderá la tramitación de una cuestión cuando esté para verificarse en ella la audiencia final del juicio. Además, como ocurre en la reconvención, y es en esto en lo único que se identifican reconvención y acumulación, cuando el Tribunal estima que no puede resolver una controversia sino conjuntamente con otras cuestiones, tiene que dar a conocer a las partes esta circunstancia a fin de que promuevan lo que a sus intereses convenga, siguiéndose las reglas ordinarias de la demanda, contestación y demás trámites del juicio.

Las características de la reconvención son las siguientes: “a) debe promoverse en el momento de la contestación a la demanda, no antes ni después; por ello hemos advertido que de presentarse esta última situación se estará frente a otro concepto procesal y es distinta la actuación de las partes; b) debe reunir, como ya se ha indicado, los mismos requisitos de la demanda, incluidos de ser necesario, los que establecen otras disposiciones legales, como, por ejemplo, el poder que acredite la personalidad del que comparezca en nombre del otro; el documento o documentos en el que el demandado funde su derecho a reconvocar al actor; c) el Juez deberá proceder a un nuevo emplazamiento, notificando personalmente al actor si esto resulta necesario; d) las pruebas ofrecidas

por las partes podrán servir lo mismo para la demanda que se contesta como para la contrademanda que se opone, y e) las resoluciones que se dicten deberán ser distintas por la naturaleza propia de las acciones que se intenten, a menos que correspondan a un mismo cuestionamiento."⁷⁶

Estas características permiten explicar el porqué tanto en el procedimiento mercantil como en el penal no existe reconvencción. En el primero porque sólo son admitidas excepciones dilatorias o perentorias dada la naturaleza de las acciones que se intentan lo mismo en el juicio ordinario que en aquellos que tienen tramitación especial; así es que recibida la demanda y conocida por el demandado, éste sólo puede proceder a contestarla, ya que en el mismo acto el negocio se mandará recibir a prueba siempre que la exigiere. En el segundo porque al ejecutarse el delito nace la acción que perseguirá al delincuente hasta que se le imponga la sanción que corresponda; pero, como el ejercicio de la acción penal es exclusivo del Ministerio Público de acuerdo con el artículo 21 de nuestra Constitución, será dicha autoridad la encargada de ejercer la acción penal en contra de los detenidos y de consignarlos a la autoridad judicial competente, correspondiendo a éstos demostrar su no culpabilidad únicamente.

3.9. Resolución en la reconvencción.

Declarada cerrada la instrucción y dentro de los 10 días hábiles siguientes, el auxiliar, formulará el Proyecto de Resolución en forma de Laudo, al que también se le denomina dictamen, entregando una copia a cada miembro de la Junta.

⁷⁶ ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Cárdenas editor y distribuidor. México, 1999. p. 271.

A los cinco días después de entregado el proyecto de Laudo, plazo dentro del cual los miembros de la Junta podrán pedir que se practiquen las diligencias o se desahoguen las pruebas que no se hubiesen llevado a cabo y que consideren convenientes para llegar al cabal conocimiento de la verdad, o que no se practicaron por causas ajenas a las partes, el Presidente de la Junta citará dentro del plazo de los 10 días siguientes a los integrantes de la misma para la discusión y votación del Laudo.

Si se hubieran practicado nuevas diligencias o pruebas por parte de la Junta, una vez desahogadas éstas, se hará la citación antes referida para votar el Laudo, acto en el cual se da lectura al proyecto de resolución, a las observaciones de las partes y a las pruebas practicadas; procediéndose después a la discusión y votación del laudo.

Si el proyecto no es objetado, ni se emiten votos particulares, se convierte en Laudo. Si se hubieren hecho objeciones al proyecto, el secretario se encargará de redactar nuevo proyecto tomando en cuenta las objeciones formuladas por los miembros de la Junta.

Una vez aprobado el Laudo, será engrosado y el Secretario recogerá la firma de los miembros de la Junta y se turnará el expediente al actuario para que de inmediato realice la notificación personal a las partes.

“El contenido de los laudos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 885 de la Ley de la Materia deberá comprender un resumen de lo consignado en la demanda, la contestación, la réplica y contrarréplica, así como de la reconvenición y su contestación. El señalamiento de los hechos controvertidos. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, de su apreciación por parte de la Junta, señalando los hechos que considere

probados. Las consideraciones fundadas y motivadas que se deriven de lo alegado y probado; y, por último los puntos resolutivos.”⁷⁷

Si la Junta estima que alguna de las partes obró de mala fe o con dolo, podrá imponerle una sanción consistente en el pago del importe de siete días de salario mínimo general existente en el lugar y tiempo en que se dictó el laudo, sanción bastante pequeña como vemos, la que no existía en nuestra anterior Normativa Laboral.

En la práctica es raro que se cumplan precisamente en sus plazos y términos con los trámites y diligencias que la ley tan concretamente señala.

Aunque el artículo 713 de la Normatividad Laboral vigente prescribe textualmente: “en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia de las partes o de sus representantes o apoderados salvo disposición en contrario de la ley” en la praxis del proceso laboral no se cumple con tal dispositivo, ya que las audiencias siempre deben efectuarse aunque las partes o sus representantes no concurren a las mismas; su falta de comparecencia se encuentra prevista y sancionada por la Ley Federal del Trabajo. No es posible salvo casos excepcionales y justificados, como por ejemplo, que no se hizo en forma y tiempo la notificación correspondiente, el que por la no comparecencia de los interesados se suspendan las audiencias. También en la secuencia del juicio laboral es frecuente la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 718 del antes citado ordenamiento legal en cuanto a no suspender una audiencia o diligencia, cuando se dilatan o extienden hasta avanzadas horas de la tarde.

Y en cuanto a la disposición legal que establece que las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona

⁷⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 391.

ante las Juntas las harán bajo juramento de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurren si declaran falsamente, en la práctica es muy difícil que las Juntas hagan efectivo tales apercibimientos en los casos en que procedan, con lo que se viola u olvida tal disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo.

3.10. Efectos de la reconvencción en el Juicio Laboral.

En fecha reciente se publicó una interesante adición en materia de reconvencción, que comprende las siguientes reglas o efectos.

- 1^a. “Expresa el artículo 272-A que ha sido agregado al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que una vez contestada la reconvencción por el demandante, el Juez debe señalar de inmediato fecha y hora para la celebración de una audiencia previa y de conciliación, que tendrá lugar dentro de los diez días siguientes, dando vista a la parte que corresponda, con las excepciones que se hubieren opuesto en su contra, por el término de tres días.
- 2^a. Cuando una de las partes no concurre a esta audiencia, sin causa justificada, se le sancionará; igual conducta seguirá el juzgador si ambas partes no concurrieran sin justificación, limitándose entonces a examinar las cuestiones relativas a la depuración del juicio. De asistir las dos partes, se examinarán las cuestiones relativas a la legitimación procesal y se procurará la conciliación, con base en la contestación a la demanda y la reconvencción que hubiese sido presentada.”⁷⁸

⁷⁸ LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 2002. p. 176.

- 3ª. De llegar los interesados a un acuerdo, el Juez lo aprobará de plano y procederá de manera que el pacto aceptado tenga fuerza de cosa juzgada. En caso de desacuerdo el Juez procederá a examinar la regularidad de la demanda y la contestación, la reconvencción si la hubiera, la conexidad, la litispendencia y la cosa juzgada, con el fin de depurar el procedimiento.

Otro de los efectos de la reconvencción en el juicio laboral se da en la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, se establece, que no es procedente intentarla por la vía de la reconvencción en razón, de que no es por la vía de la acción que el patrón rescinda el nexo laboral, sino que será por la vía de la excepción que compruebe la causa de la rescisión, tal como se desprende del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, si después de contestada la demanda el patrón ejercita acción para reconvenir del actor la rescisión de la relación de trabajo, resulta inconcluso que no corresponde resolver controversia alguna, porque no es procedente la acción así intentada, según se desprende el invocado precepto.

Con el propósito de ahondar sobre el tema en comentario será oportuno que en el siguiente capítulo hablemos de la conveniencia, de que la figura jurídica de la reconvencción desaparezca del procedimiento laboral con el propósito de que éste, sea más expedito y diligente, es por ello que a continuación se expondrá lo siguiente.

CAPÍTULO 4

LA DESAPARICIÓN DE LA RECONVENCIÓN EN MATERIA LABORAL

El capítulo que a continuación vamos a desarrollar es parte esencial del presente trabajo recepcional en donde se pretenderá justificar el porqué de nuestra propuesta, es decir, mediante razonamientos jurídicos probaremos la inoperancia de la reconvencción que, lejos de agilizar el procedimiento laboral lo entorpece y dificulta, por que el demandado se convierte en actor y el actor en demandado.

Por lo anotado y sostenido en el presente trabajo será oportuno precisar lo siguiente.

4.1. Consecuencias de la demanda y contestación, contrademanda o reconvencción y la relación procesal laboral.

Antes de entrar al desarrollo del presente capítulo y abordar la propuesta que hacemos las consecuencias de cada punto las vamos a encontrar dentro del juicio laboral y tomando como base que la demanda es el escrito inicial, considerado así por nuestra Ley, podemos decir que en los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, sin duda que la actividad que desarrollarán en el proceso al recibir la demanda. Se manifestará en una serie de actos regulados por la Ley Federal del Trabajo y las resoluciones que dictan serán la exteriorización de dichos actos procesales mediante los cuales atienden a las necesidades del desarrollo del proceso.

El procedimiento ordinario conforme al artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la Ley una tramitación especial.

“En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto tratando de dirimir la controversia planteada por las partes, recordemos las tres funciones de las Juntas: Conciliar, decir el derecho y crear el derecho.”⁷⁹

Este procedimiento que es el que se utiliza con mayor frecuencia se encuentra regulado en 21 artículos de la Ley Federal del Trabajo, y según la exposición de motivos de la Ley, el procedimiento ordinario tiene como objetivo fundamental facilitar una justicia pronta y expedita, cosa que no siempre se logra en la práctica por el exceso de trabajo que tienen las Juntas: es un procedimiento mixto, es decir, en parte oral y en parte escrito y tiende a evitar los formalismos procesales; es un proceso que tiene doble función, una, es la conciliación y otra el arbitraje.

El Juicio Ordinario Laboral, en realidad de acuerdo con Néstor de Buen, “es un procedimiento de carácter general, quiere decir que, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en Juicio Ordinario que, por lo menos es el que más garantías otorga a las partes y en el que la prueba pericial puede suplir las deficiencias de la falta de un procedimiento especial.”⁸⁰

Bien el tema que nos ocupa se encuentra regulado en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo en los artículos que van del 871 al 891, que señalan la forma y términos en que se desarrollará el procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Antes podemos señalar por otra parte las características del procedimiento ordinario laboral que son las siguientes:

⁷⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 759.

⁸⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 543.

1. Se evita hasta donde es posible los formulismos o formalidades aunque se sigue un orden procesal previamente establecido en la Ley.
2. Es un procedimiento mixto, con una parte oral y otra escrita.
3. La Junta interviene con una doble función, una es la de Conciliación y la otra es la de Arbitraje.
4. Otorga a las Juntas facultades para promover diligencias para mejor proveer con la finalidad de aclarar pruebas y llegar al más cabal conocimiento de la verdad.
5. Tiene la Junta que conoce del juicio laboral, la característica de ser un tribunal de equidad; sinónimo de justicia natural.
6. Se suprimen trámites y diligencias y se abrevian otros, con el fin de acelerar su sustanciación y resolución.
7. Los alegatos, no forma parte de la litis, ni constituye violación de garantía por parte de la Junta, el hecho de que en el laudo no se refiera a los mismos, que se considera que tal omisión no trasciende al resultado de la resolución, ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes alegan en relación a sus prestaciones y las Juntas no están obligadas a resolver conforme a ellos, sino de acuerdo con la litis planteada.

Asimismo, cabe mencionar el trámite de calendario de términos del procedimiento ordinario de la siguiente manera.

Dentro de las 24 horas de presentada la demanda se turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda.

Dentro de las 24 horas de recibida la demanda por el Pleno o la Junta Especial, se señalará día y hora para la audiencia.

Dentro de los 15 días de recibida la demanda se efectuará la audiencia de Ley.

Diez días por lo menos deben mediar entre la notificación del emplazamiento y el día de la celebración de la audiencia.

Tres días se otorgarán al actor-trabajador para en su caso, subsanar su demanda.

Para ocho días después, podrá suspenderse, a petición de ambas partes, la celebración de la primera audiencia en su etapa de conciliación.

Por cinco días se podrá suspender la primera audiencia en caso de reconvencción del demandado.

Por 10 días se podrá suspender la primera audiencia para ofrecer nuevas pruebas en caso de hechos nuevos que se deriven de la contestación o reconvencción.

Diez días después de admitidas las pruebas propuestas, se señalará la audiencia para el desahogo de pruebas y alegatos.

Por 30 días podrá prorrogarse el término de desahogo de pruebas.

Diez días después de cerrada la instrucción, el auxiliar formulará el proyecto de resolución o laudo.

Dentro de los cinco días siguientes de haber recibido el proyecto de laudo los miembros de la Junta podrán pedir la práctica de nuevas pruebas.

Dentro de los ocho días siguientes se practicarán las pruebas antes referidas.

Dentro de los diez días después de recibido el proyecto de Laudo, en su caso, de practicadas las pruebas y diligencias dispuestas por los miembros de la Junta, ésta se reunirá para dictar el Laudo.

Aprobado el laudo y engrosado a su expediente, se turnará al actuario para que de inmediato, dice la Ley, lo notifique a las partes.

Así como advertimos las características y términos trataremos de señalar en forma general lo establecido por los artículos en relación al Juicio Ordinario Laboral, mismo que se iniciará con la presentación de la demanda y se formulará por escrito teniendo como efectos la iniciación de la instancia procesal, la interrupción de la prescripción se establece la suplencia en el Juicio Laboral dándose cumplimiento a esas situaciones se propicia el emplazamiento, la contestación de la demanda con la cual se establece la relación procesal, la competencia del Juzgador, se fijan los puntos de la litis. Sin duda dentro del Juicio Laboral presentada, admitida y notificada la demanda se emplaza para su contestación con la cual se da paso a las siguientes audiencias.

Primera audiencia. Que consta de tres etapas consecutivas, la audiencia de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La legislación laboral, tiene como objetivo principal tratar de conciliar, de avenir, de arreglar a las partes en el conflicto; su finalidad es que se pongan de acuerdo evitando así la tramitación del juicio. Es lo que trata de lograrse por el Tribunal del Trabajo en la primera etapa.

La suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas procede no sólo cuando exista reconvención del demandado. Sino también, cuando se ejerciten nuevas acciones por el actor al ampliar su demanda a fin de que el demandado pueda preparar sus defensas y excepciones en relación con las nuevas acciones ejercitadas por el actor.

Al no prosperar la conciliación el actor reproduce su demanda, y el demandado da contestación a la misma y debe referirse a cada uno de los hechos aducidos en la demanda y en su aclaración si la hubiere.

En su contestación el demandado tiene la oportunidad procesal de alegar todas las defensas y oponer las excepciones que crea conveniente debiendo tener presente que aunque oponga la excepción de incompetencia, debe contestar la demanda, aunque sea a cautela.

La réplica o contrarréplica, forman parte de la etapa de demanda y excepciones y por tanto, deben tomarse en cuenta al fijarse la controversia.

Por lo que una vez concluida esta etapa en la que queda fijada la litis y consignado así en el acta de la audiencia, se pasará de inmediato a la siguiente etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas. El actor ofrecerá sus pruebas y después el demandado ofrecerá las suyas. Esta etapa podrá suspenderse en el caso de ofrecerse pruebas en relación con hechos nuevos y desconocidos que se señalen en la contestación o en la reconvención.

La audiencia termina con un acuerdo en el que la Junta declara cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, se reconoce la personalidad de las partes y se fija la fecha para la siguiente audiencia.

Segunda audiencia. Se le llama audiencia de desahogo de pruebas. En ella la Junta desahoga primero las del actor en el orden ofrecidas y posteriormente las del demandado.

La audiencia se termina con un acuerdo en el que se abre el término para la presentación de alegatos. Que consisten en el informe que rinden a la Junta las partes, en el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una.

Lo afirmado en los alegatos deben formar parte de la *litis*, siempre y cuando formen parte de lo planteado y alegado en el proceso, por lo que si en ellos se plantean acciones o excepciones que no se formularon en el momento procesal oportuno, no tiene que ser estudiado por la Junta y debe ser desestimado.

Proyecto de resolución, declarada cerrada la instrucción, dentro de diez días siguientes se formulará por escrito un proyecto de resolución.

Laudó. Conclusión principal y de fondo que en cada conflicto laboral dictan las Juntas y que les da calidad de cosa juzgada a los juicios que se dicten.

Expuesto lo anterior, también podemos decir que dentro de la variada gama de actos procesales, la demanda ocupa un lugar preferente, ya que es la base de sustentación del proceso, además de que propicia múltiples y variadas consecuencias.

"Las reformas de 1980, ha traído consecuencias tales como que el Juicio se vea reducido a dos audiencias en lugar de tres, una llamada audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de

pruebas, previstas en el artículo 875 de la Ley; y la otra, establecida por el artículo 884 que es la conocida como audiencia de desahogo de pruebas.”⁸¹

Los términos señalados por la misma ley para la celebración de las audiencias, el sistema de capturarlos oralmente en actas por el Tribunal, además de los ya mencionados principios de concentración e inmediatez, han posibilitado el tratar de abreviar la duración de los juicios laborales.

Asimismo, en el Derecho Procesal del Trabajo no se exige forma determinada en la comparecencia y en las promociones dada la flexibilidad y sencillez del mismo. Además, de que en dos disposiciones, por cierto muy separadas una de la otra, la Ley Federal del Trabajo, dispone cuáles son los efectos de la presentación de la demanda. En el artículo 521 se indica que “la prescripción se interrumpe: I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante la Junta de Conciliación o ante la de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente.” A su vez, el artículo 712, que en su parte inicial alude a la posibilidad de que el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, en cuyo caso deberá precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar de trabajo y la actividad del patrón, en el segundo párrafo indica que “la sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.”

Para otros efectos, la presentación de la demanda establece una prioridad en el tiempo a favor de la más antigua, cuando se trata de problemas, de acumulación, artículo 769, fracción I.

⁸¹ BORREL NAVARRO. Miguel. Op. cit. p. 135.

Aunque la Ley Laboral no lo dice expresamente, la presentación de la demanda señala el principio de la instancia, lo que obliga a la autoridad jurisdiccional, como contrapartida del derecho de acción a dictar acuerdo de admisión y si fuere preciso, a señalar los defectos de la demanda para que el actor, si es trabajador, los corrija, notificando a las partes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia artículo 873, a cuyo efecto deberá entregarse al demandado copia cotejada de la demanda, con los apercibimientos de ley.

“La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida.”⁸²

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

La contestación de la demanda, facultada por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que trabaja la litis e integra la relación jurídico procesal, iniciada por la demanda, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

Si, contrariamente, no se produce esta contestación de demanda, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como una

⁸² Ibidem. p. 139.

contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario, según lo establece el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

“El emplazamiento con traslado de la demanda es un acto fundamental para la contestación, ya que hace que el demandado conozca las pretensiones del actor y sobre las mismas elabore la contestación de la demanda. Si no contesta la demanda, se le tendrá por rebelde, ya que indudablemente goza de esa facultad de contestar o no la demanda, aunque en el segundo de los casos, le acarreará duras consecuencias procesales.”⁸³

También la contestación puede ser oral o escrita, pero en todo caso debe ser ratificada por la propia demandada, y las consecuencias de la presentación de la contestación de la demanda serán: a) en ella el demandado asumen su posición en el juicio, o sea, acepta en su integridad la demanda, la acepta parcialmente o se opone en su totalidad; b) fija la integración de la litis contestable; c) se convierte en parte del juicio.

Seguidamente, citaremos dos actuaciones importantes en relación con la contestación de la demanda. El artículo 878 de la Ley, previene que “en su contestación, el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda. Afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime conveniente.” Si al contestar la demanda, el demandado no lo hiciera en la forma en que el artículo citado prevé, nos encontraremos posiblemente ante uno de los primeros problemas procesales, porque el silencio y las

⁸³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo Segunda edición, Trillas, México. 1998. p. 140.

evasivas tendrán como consecuencia que el tribunal considere admitidos aquellos hechos en los que no se suscite controversia.

La negación simple y pura del derecho importará, de acuerdo con la ley, la confesión de los hechos pero, a su vez, la confesión de los hechos no entraña que exista una aceptación del derecho. "Por ello, procesalmente resulta indispensable que el demandado estructure una contestación clara y acuciosa a cada uno de los puntos señalados por el actor en la demanda, y no se concrete simple y sencillamente a negar, porque hecha por la Junta de Apreciación ya señaladas ante las respuestas evasivas, no contará el demandado con el beneficio de poder probar en contrario posteriormente.

Estando en el entendido de que la reconvencción se haga valer al contestar la etapa de la demanda."⁸⁴

La reconvencción para Pallares, es "la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda."⁸⁵

En realidad la reconvencción es una contrademanda que por economía procesal debe hacerse valer al momento de contestar la demanda principal. En ese sentido, la reconvencción debe satisfacer los mismos requisitos de la demanda previstos en el artículo 872 como es precisión de los hechos y peticiones, con la posibilidad de acompañar las pruebas que quien reconvenga considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. Pero es claro que si el demandado que reconviene es el patrón, la Junta no tendrá por qué mejorar la demanda en los términos del segundo párrafo del artículo 685 ni advertir de sus oscuridades o vaguedades.

⁸⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 349.

⁸⁵ PALLARES, Eduardo. Op. cit. p. 612.

Produciéndose el mismo fenómeno, por cierto que deriva de la modificación de la demanda, ya que el demandado, sin plazo alguno para prepararla, debe producir su contestación de inmediato, el actor reconvenido también, si bien la Ley, en una clara tendencia tutelar, le autoriza a pedir la suspensión de la audiencia y que se señale una nueva fecha para su continuación "dentro de los cinco días siguientes" artículo 878, fracción VII, ello constituye, sin embargo, una denegación de justicia, ya que la misma Ley Federal del Trabajo establece el término de diez días de anticipación, artículo 873, obviamente hábiles, como plazo mínimo entre la notificación de una demanda y su contestación la violación de lo dispuesto en la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo, reglamentaria del artículo 14 constitucional no puede ser más evidente, ya que no se conceden los términos o prórrogas señaladas en la ley.

El problema más grave que algunas Juntas han resuelto con criterios de pleno es que si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones y es reconvenido, no podrá pedir se difiera la audiencia a que se refiere el artículo 878 fracción VII y, en consecuencia, se le tendrá por contestada la reconvenición en sentido afirmativo. Lo absurdo de esa disposición ha llevado a las Juntas a diferir de oficio la audiencia para dar oportunidad al actor de contestar la reconvenición.

No puede dudarse de que en ello hay un claro criterio de equidad, pero tampoco se puede dudar de su notable contradicción con el texto expreso de la ley.

Una cuestión no resuelta en la Ley es la de si precluye el derecho del demandado para, a su vez, demandar al actor por cualquier motivo, si no lo hace al contestar la demanda enderezada en su contra. La Ley Federal del Trabajo no prevé ese caso. En el texto de 1970, que ya no está en vigor, los artículos 722 y 724 sustentaban, en cierta medida, la teoría de la

preclusión en el sentido de que todas las acciones en contra de una misma persona y respecto de un mismo asunto, debían intentarse al mismo tiempo, sin que se pudiera presentar una nueva demanda en tanto no se hubiere resuelto previamente un juicio anterior sobre el mismo asunto. No obstante, no hacer referencia a la reconvención, de alguna manera habría podido entenderse aplicable a ella la exigencia de hacer valer la reconvención, necesariamente, al contestar la demanda y no en Juicio autónomo.

Sin embargo, la reforma de 1980 dejó a un lado esas disposiciones por lo que el único factor a considerar será el de la prescripción si se demanda en un juicio autónomo, sin perjuicio de la posibilidad de la acumulación.

“Las situaciones que se presentan en la reconvención amortiguando de alguna manera la clara inconstitucionalidad de la exigencia de contestación inmediata de la fracción III, en la VII, se indica 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 cinco días siguientes.”⁸⁶

La posibilidad de que sea el propio actor quien decida si contesta o pide un plazo amortigua, en cierto modo, la violación manifiesta del artículo 14 constitucional, pero se mantiene en alguna medida, ya que no se le conceden al actor reconvenido los diez días intermedios que señala el artículo 873.

⁸⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 573.

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

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

Una vez llegado al punto de propuesta en el presente trabajo, habiendo anotado de manera general y conforme lo marca la Ley Federal del Trabajo. Por cuanto hace al procedimiento ordinario en el que se da la presentación de la demanda, contestación y la contrademanda o reconvencción pasamos a vertir lo siguiente.

Debe quedar claro que, la reconvencción, es una contrademanda formulada por el demandado contra el actor en el mismo proceso, tanto que cada una de las partes reúne el doble carácter de actor y demandado, luego entonces, la reconvencción no es una excepción; es como ya se dijo, una legítima pretensión procesal contra el actor.

Por lo que en base a lo anterior proponemos la desaparición de la reconvencción en materia laboral. Porque viene a dilatar al proceso desde el momento mismo en que el demandado al ejercer su derecho de contestar la demanda oponiendo las excepciones y defensas que creen le favorecen, pero no, conforme con ello hecha mano de ésta figura jurídica llamada reconvencción con la que entorpece el juicio.

La reconvencción es en materia laboral, el principio de cómo el demandado que es por lo regular el patrón, que al reconvenir

mañosamente complica el proceso laboral el cual conforme a la Ley pretende ser sencillo, todo sin lugar a dudas buscando siempre llenarlo de trampas con la finalidad de que no se dicte una resolución pronta y justa.

Ahora bien, la idea de proponer la desaparición de la reconvencción en materia laboral y sostenerlo como lo harían Juristas experimentados, no es sencillo pero es válido señalar que con ello se contribuiría a la estructuración de un proceso sencillo, propio de nuestra materia en donde pueda encontrar el trabajador la Justicia Social invocada en nuestra Constitución, otra razón, es que dada la naturaleza simplista de la relación laboral no podemos permitir que se dé origen a mayores complicaciones como el de encontrar que en un sólo procedimiento tengamos dos actores y dos demandados porque hay una relación laboral en consecuencia un patrón y un trabajador, y peor aún que el actor de la reconvencción busque probar un hecho. Su interés será retardar el procedimiento aunado a que la reconvencción no es propia del Derecho Procesal del Trabajo sino del Derecho Procesal Civil en el que en la mayoría de los casos tienen que pasar muchos años para ver satisfecho una pretensión y precisamente es la idea de los abogados del patrón, una para justificar su trabajo y otra porque siempre tendrán los medios para aguantar un juicio de uno, dos años o más, quedando en todo momento salvaguardados los derechos del patrón, porque al final si lo condenan al pago de "X" prestación será una prestación sin duda devaluada que recibirá el trabajador si es que no abandona el procedimiento antes, no podemos dejar de mencionar que además de lo antes señalado se provoca también en las Juntas saturación, el desprecio al trabajador es tal que el patrón siempre preferirá pagar al abogado o incluso comprar al representante del trabajador con el fin de que este no vea cumplida su pretensión.

Por lo que no vemos, ni encontramos en la realidad situaciones serias y concretas que pueda reclamar el demandado al actor en la

reconvencción como he dicho que tenga una pretensión seria, porque estoy convencido que cuando el trabajador decide demandar al patrón es porque si le asiste el derecho a reclamar "X" prestación que el patrón no desea cumplir es por lo que recurre a la reconvencción y el trabajador difícilmente se atreverá a contratar un abogado para pretender demandar al patrón a sabiendas que tiene todas las de perder y mucho menos un abogado quisiera representar a un trabajador para demandar sin derecho alguno que le asista al trabajador porque hay sanciones para quien actúa con dolo o mala fe.

No habrá un patrón que pague al trabajador una prestación por adelantado, llámese vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, sueldos, compensaciones o cualquiera otra y si lo hiciera no lo despediría al trabajador hasta ver cubierto en todo caso algún préstamo hecho al trabajador, luego entonces, ésta es otra razón para proponer la desaparición de la reconvencción en materia laboral porque no se encuentran razones para la subsistencia de esta, que grave o fuerte puede o debe ser la prestación para reclamarla en la reconvencción, tampoco veo donde está la protección que se dice el legislador dio al trabajador en todo momento incluyendo en la Ley figuras como la reconvencción no es posible creer tal afirmación, si a la fecha no tenemos una Ley Procesal propia que no tenga semejanza con otras.

Aún cuando se diga que el proceso laboral nacido del artículo 123 constitucional este surge con nuevos principios sociales, opuestos a los del proceso civil buscando en todo momento tutelar y reivindicar al obrero han quedado en meras pretensiones legislativas o más que buenos deseos, que sólo compromete al Juzgador.

Así el legislador mexicano, en el campo laboral incorporó a la Ley de 1970 principios sustantivos. En el artículo 2º se expresa el propósito

de las normas laborales de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones que no es más que un principio populista.

A su vez, el artículo 3º pone de manifiesto la idea del trabajo como derecho y deber sociales, y los principios de dignidad, respeto, libertad, garantía de la vida, de la salud y de un nivel decoroso en el orden económico para el trabajador y su familia. En el segundo párrafo se consagró la igualdad de trato entre los trabajadores y en el artículo 18, el de la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas de trabajo.

Se establecen otros de importancia excepcional. La condición tutelar, el principio de equilibrio entre las partes.

Pero en cambio, los principios procesales en la Ley de 1931 y de 1970 no se expresaron con claridad aunque lo fundamental es que éste respondía a la idea de la igualdad de las partes en el proceso.

A partir de la reforma de 1980 se estableció una nueva política procesal que destaca a los principios y se rompen con la tesis de la igualdad que en vez de ser ahora el punto de partida es, el objetivo a cumplir a través de un proceso tutelar.

Sin duda lo que buscan tanto el Derecho Sustantivo como el Procesal es la realización de la justicia social. Ambos estiman una evidente desigualdad entre las partes, derivada de la diferencia económica. El Derecho Sustantivo estableciendo de manera impositiva, por encima de la voluntad del trabajador derechos mínimos y obligaciones máximas. El Derecho Procesal reconoce que debe auxiliar al trabajador durante el proceso.

El Derecho Sustantivo consagra los derechos de los trabajadores o reglamenta las vías para que éstos sean mejorados. El Derecho Procesal contiene las normas para hacer efectivos esos derechos.

Ambos se expresan mediante principios distintos y son los vehículos para el cumplimiento de los objetivos de cada uno.

La enunciación de los principios procesales en el artículo 685 constituye una realidad. Si, como una justificación política legislativa. Es claro que esa forma de expresar los principios está lejos de servir como punto de partida para la integración de cualquier laguna procesal. El instrumento adecuado serán las fuentes supletorias pero también pueden servir para ese propósito las pretensiones legislativas que marcan un camino deseable, pero no forzoso, para quien ejerce la función jurisdiccional. Pero además, el precepto señalado pone de manifiesto la conveniencia de lograr un proceso concentrado, económico y sencillo lo cual no constituye un principio, sino una aspiración.

El artículo 685 forma parte del capítulo intitulado Principios Procesales que se desarrolla en cuatro artículos, 685 al 688, que consagran los principios procesales: Que son publicidad, gratuidad, inmediatez, predominantemente oral, debe iniciarse a instancia de parte, tutela en beneficio del trabajador se incluyen también los de economía, concentración, y sencillez.

En nuestro concepto consideramos que dichos principios deben de tener una absoluta pretensión de validez que no admitan excepciones. Porque las aspiraciones son más que nada una expresión de buenos deseos y una indicación genérica que el legislador hace a quienes dirigirán el proceso para que procuren llevarlo, si pueden, a un término feliz.

No obstante, la inclusión de estos principios en un capítulo especial no merecen ser considerados como tales los de economía, concentración y sencillez por cuanto no se acompaña del elemento de la absoluta pretensión de validez.

Vertido lo anterior, lo cual nos permite encontrar nuevos elementos para tratar de justificar nuestra propuesta que es la desaparición de la reconversión en el juicio laboral. Toda vez que la reconversión desde nuestro punto de vista es contraria a los principios procesales a los que a partir de la reforma de 1980, presiden el procedimiento laboral, por lo que constituye sin duda un freno al proceso en sí contradiciendo a los principios que de manera formal señala la Ley Federal del Trabajo. Que de por sí algunos de ellos como son el de concentración, economía y sencillez no deben considerarse como tales por cuanto no se acompaña de la absoluta pretensión de validez.

Decimos que la reconversión es contraria a los principios que se establecen en los artículos 685 al 688 de la Ley Federal del Trabajo por lo siguiente.

Dichos principios procesales buscan contribuir a lograr un proceso diferente a los demás sin mayores complicaciones.

Como ya dijimos la reconversión no es una excepción, mucho menos un principio. Es una legítima pretensión procesal contra el actor que viene a contradecir a los principios procesales y con ello al desarrollo del procedimiento laboral toda vez que aunque dichos principios busquen que el proceso sea público, gratuito, inmediato, oral, a instancia de parte, protector del trabajador, así como los de economía, concentración y sencillez. Y con ello se pretenda que se da la igualdad de las partes en el proceso, o bien, que las normas sustantivas y procesales tutelan al

trabajador auxiliado en el proceso por la autoridad juzgadora. No son más que una aspiración y buenos deseos.

Porque con esa sola pretensión que es la reconvencción se viene a enturbiar todo el proceso laboral cayendo en los vicios de otras ramas del derecho con ella nos alejamos de encontrar la realización de la justicia social, y ni siquiera el equilibrio entre las partes en el proceso. Porque es evidente la desigualdad entre las partes, derivada de la diferencia económica y cultural en que se encuentran. Por estas razones y las demás expuestas con anterioridad proponemos la desaparición de la reconvencción en el juicio laboral dado que en nada ayuda a lograr un proceso concentrado, económico y sencillo como lo propone la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a la relación procesal, se determina “que las partes, en el proceso laboral son las personas físicas o morales que tengan interés jurídico en él u opongan excepciones; además las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se dicte en un conflicto que al intervenir, deberán comprobar su interés a satisfacción de las Juntas.”⁸⁷

Continúa la costumbre procesal de que exhiban las personas físicas carta poder para acreditar la personalidad, cuya designación la podrán hacer tanto trabajadores como patrones en el escrito que dirijan a las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Cuando comparezca una persona como apoderado de una moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos previa comprobación de que quien le otorgue el poder está legalmente autorizado para ello.

⁸⁷ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo, MORALES SALDAÑA. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 2000. p. 77.

Autoriza a los menores trabajadores que tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorados en juicio la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

Esta disposición tiene enorme importancia porque otorga una protección mayor cuando un menor ejercite sus derechos laborales ante la autoridad para que éstos sean patrocinados por instituciones como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que en forma gratuita les otorga el asesoramiento y patrocinio de ellos.

Otra hipótesis la encontramos cuando los trabajadores, patrones y organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia previa identificación ante las Juntas del lugar de su residencia para que los representantes ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que corresponda, aunque no se exprese en el mismo.

“El momento procesal para el nombramiento de representante común será: si se trata de las partes actoras deberá hacerse en el escrito de demanda o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de los demandados se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieren los interesados dentro de los términos

señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.⁸⁸

Es importante hacer notar que además de tratar en esta tesis la forma de acreditar la personalidad ante las Juntas y la capacidad de las partes al ejercitar su acción o contestar la demanda, da facilidades para que las autoridades laborales efectivamente lleven a cabo la celeridad en la secuela del procedimiento no entorpeciénolo cuando surjan deficiencias en este aspecto de las partes, para evitar que solamente se encuentren dentro de la ley y en la práctica no se cumpla con el contenido de dichos preceptos, toda vez que esa no fue la intención ni la finalidad del legislador.

De lo anterior, se infiere que, los resultados o fines de la demanda, es poder reclamar conforme a hechos y derechos lo que nos es debido, asimismo, con la contestación de la demanda se pretende que se aclaren o se contrademanden los hechos con los cuales no se está de acuerdo y a su vez deja al demandado la posibilidad de contrademandar o reconvenir al actor en el periodo de contestación o contrademanda. Finalmente, los pasos antes enunciados, traen como consecuencia la posibilidad de que las partes, es decir, la relación procesal entre actor y demandado, se convierta el demandado en actor y el actor en demandado.

4.2. Finalidad del Derecho Procesal del Trabajo y su relación con el Derecho Procesal Civil.

A efecto de tener una mejor comprensión sobre el tema que nos ocupa será conveniente definir lo que significa el proceso para posteriormente, hablar del Derecho Procesal del Trabajo y su relación de éste con el Derecho Procesal Civil. Así tenemos que para Francisco Ross, "el

⁸⁸ *Ibidem.* p. 126.

proceso supone una serie de actos de voluntad de las partes (actor y demandado y del Juez), desarrollados dentro de marcos, jurídicos, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de interés y en el caso, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se entiende que lo es el laudo.⁸⁹

En el proceso el Juzgador no debe imponer su voluntad, sino tutelar los derechos de grupo y de clase, es decir, de la parte que tenga la razón, resolviendo conforme a la ley y demostrando su imparcialidad, porque no hay que olvidar que el Derecho Procesal del Trabajo es un Derecho Social.

De la anterior definición consideramos que es una de las más sencillas porque facilita el entendimiento de ésta para los trabajadores, que es a quienes va dirigida como lo es, la Ley Federal del Trabajo.

Se pone de manifiesto el reconocimiento del mandato constitucional en el sentido de que en caso de duda, de falta de claridad y prueba sobre las acciones ejercitadas y ofrecidas por los trabajadores ante los tribunales de trabajo debe observarse el principio de estar a lo más favorable al trabajador.

Como sabemos dentro del proceso del trabajo existe el principio dispositivo que significa que se requiere el ejercicio de la acción procesal por parte de la persona interesada en dicho procedimiento para que este impulse la función jurisdiccional ante los tribunales del trabajo competentes.

⁸⁹ ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit. p. 191.

El principio formalista que es característico del Derecho Procesal Común parece imperar en las reformas, como puede verse, pero no debemos olvidar que nuestra materia hace resaltar y admite la simplicidad y la sencillez del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para facilitar el acceso de los trabajadores a los tribunales laborales.

Siendo el Proceso del Trabajo de moderna creación, éste es oral y escrito predominando la oralidad sobre la escritura, como así se estipula entre otros preceptos en el 685.

El Proceso del Trabajo es concentrado, lo que quiere decir que es naturaleza peculiar de este proceso; así como las cuestiones incidentales que se susciten deben resolverse conjuntamente como lo principal y así lo vemos entre otros en el precepto 843 de la reforma a la ley.

Es también característico de este proceso que las pruebas deben apreciarse en conciencia, esto es, debe imperar el sentido común, la razón y la buena fe así como la equidad y la justicia que cualquier ser humano por su natural conformación puede entender y aplicar.

“Que el Proceso del Derecho del Trabajo es gratuito, esto no hace sino rememorar lo que ya es un imperativo constitucional cuando se dice en el artículo 17 que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito quedando, en consecuencia, prohibidas las cosas judiciales.”⁹⁰

En la práctica, en la doctrina, y entre los estudiosos de esta rama jurídica, se ha discutido mucho, sin ponerse de acuerdo, sobre el tópico tan

⁹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. UNAM, México, 1991. p. 96.

importante como es el de que si el Derecho Procesal Laboral tiene autonomía, como la tienen otras ramas del Derecho.

Así como el procedimiento mercantil tiene como destinatarios a los comerciantes, el procedimiento laboral está reservado a los trabajadores y a los patrones. Esta circunstancia y el hecho de que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 17, ha inclinado a algunos autores distinguidos a sostener la autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo.

Así vemos por ejemplo, a Trueba Urbina que expresa: "Destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del Derecho Común como fuente supletoria del Derecho sustantivo y procesal del Trabajo. En consecuencia no son aplicables las leyes civiles o mercantiles, ni los Códigos Procesales Civiles, Federales o Locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral."⁹¹

También Ramírez Fonseca es de esta última opinión, aduciendo: "Los métodos de interpretación se refieren a la investigación del contenido de voluntad de una ley por deficiencia de su texto; hay otras ocasiones, sigue expresando dicho autor, en que no existe norma aplicable a determinada relación jurídica y en este supuesto podemos afirmar que no existe sistema legislativo que no presente estas lagunas."⁹²

Pero como el órgano jurisdiccional, a pesar de las lagunas no puede dejar de aplicar el Derecho: artículos 18 del Código Civil y 14 y 17 de la Constitución Política de la República, nace la urgencia de colmarlas, de complementarlas o lo que es lo mismo encara el órgano jurisdiccional el fenómeno de integración de la Ley.

⁹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1993. p. 119.

⁹² RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 1998. p. 124.

Pero tratando de evitar confusiones, es preciso establecer en qué consiste la laguna o ausencia de la ley.

La laguna de la Ley Procesal supone la existencia de un derecho expresamente reconocido por la ley sustantiva, derecho que es necesario tutelar.

De lo contrario, el órgano jurisdiccional quedaría convertido en un poder legislativo omnipotente.

Así pues, la labor de integración por parte del órgano jurisdiccional consiste en encontrar, a falta de norma expresa, alguna disposición, dentro de la Ley de igual materia, que permita resolver el conflicto (autointegración) y de no haberla dentro de la misma legislación en buscarla en la legislación de otra materia, lo que se llama heterointegración.

El Derecho Procesal del Trabajo no escapa a esa verdad, y como por otra parte el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo hace alusión a los principios generales del derecho creemos válido, arribar a la siguiente conclusión: El Código Federal de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las normas del procedimiento, ya que en estricto rigor jurídico, carece de autonomía científica.

Aseverar lo contrario dice Francisco Ramírez: “nos llevaría al absurdo de la denegación de justicia, pues ante una laguna de la Ley Procesal Laboral, defendiendo con rigor su autonomía científica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrían que abstenerse de resolver el punto de derecho sujeto a su conocimiento.”⁹³

⁹³ *Ibidem*, p. 125.

Es evidente que ambos razonamientos tienen sólidos sustentos lógicos y jurídicos, siendo lo aconsejable esperar lo que sobre el particular resuelva la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es en definitiva la que señalará la pauta a seguir en esta interesante y trascendente polémica doctrinal.

De lo hasta aquí expuesto, podemos decir que la finalidad del Derecho Procesal del Trabajo al igual que los demás procedimientos deben ser expeditos atendiendo a la inmediatez de éstos y sobre todo porque el Derecho Procesal del Trabajo tiene una estrecha relación con el Derecho Procesal Civil ya que el primero, se funda en éste para llevar a cabo sus resoluciones sobre las controversias que ante él se plantean, tan es así, que la reconvencción es una figura totalmente civilista que nada tiene que hacer dentro del Derecho Procesal del Trabajo porque en lugar de agilizar dicho procedimiento, lo entorpece y lo alarga sin que esto beneficie en nada al trabajador.

Podemos razonablemente pensar que el Derecho Procesal del Trabajo, sí tiene una independencia y autonomía, aunque no absoluta, hasta el presente, razón por la cual, proponemos que en su momento se promulgue un Código Procesal del Trabajo que se encargue exclusivamente de dilucidar y resolver todas las controversias que en el Derecho Procesal Laboral se planteen.

4.3. Factores y elementos que debe considerar el Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Sustantivo y el Derecho Procesal del Trabajo, como sostiene Trueba Urbina, “nacieron simultáneamente en 1917 con el artículo 123 constitucional. Ambos, dice, constituyen ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica por estar consignadas precisamente en la Ley

Fundamental.²⁴ Además, en las reglas procesales del trabajo no sólo se encuentran fórmulas que tienen por objeto restablecer situaciones jurídicas y económicas afectadas por la violación de la ley o de la relación laboral o por ocurrir fenómenos que repercutan en la producción, sino medios instrumentales tutelares de los obreros que sirvan para materializar la justicia social, reivindicando los derechos de los trabajadores en proceso.

Las normas procesales contenidas en el artículo 123 se encuentran en las fracciones XX, XXI y XXII, que establecen:

- 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;
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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 la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera 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

²⁴ Cit. Por SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001. p. 199.

indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o la de su cónyuge, padres, hijos, 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.”

“En cuanto a las leyes reglamentarias de este precepto, cabe mencionar la primera ley del 18 de agosto de 1931, que lo reglamenta por primera vez en el nivel nacional; la segunda ley, del 1º de mayo de 1970, destaca por la connotación que se da al trabajo en sus artículos 2 y 3, y por el Título Sexto, que regula los trabajos especiales, fundamentalmente. Sin embargo, para los efectos del tema que nos ocupa, el momento trascendente se produce el 4 de enero de 1980 con la llamada reforma procesal, que otorga una estructura específica y sistemática al Derecho Procesal del Trabajo.”⁹⁵

Antes de ocuparnos del análisis y comentario de los aspectos básicos de esta cuestión, vale la pena abordar desde el punto de vista doctrinal los conceptos más importantes del proceso y sus características generales.

⁹⁵ *Ibidem*. p. 201

Así, Trueba Urbina señala "que el proceso es una idea genérica, es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir, pero desde el punto de vista jurídico es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional. El objeto del proceso es la actuación de la ley. El proceso laboral nacido del artículo 123 surge con nuevos principios sociales, diametralmente opuestos a los del proceso civil, frente a la disparidad de las partes en el conflicto, para tutelar y reivindicar al débil, que es el obrero."⁹⁶

En un estudio muy completo, denominado Jurisdicción, acción y proceso, que realizó Juan B. Climent en 1987, con motivo de un curso de actualización sobre Derecho del Trabajo para el personal jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, formula planteamientos muy interesantes sobre el proceso, que conviene comentar:

"El antecedente que origina el proceso es el conflicto de intereses; el interés reside en la posesión de un bien que pretenden dos personas, físicas o morales, que provocan que el interés sea individual o colectivo y, como consecuencia, los procesos resulten simples o complejos; cuando es un interés colectivo el que se ventila, intervienen los grupos sociales, como es el caso, en el Derecho del Trabajo, de los sindicatos."⁹⁷

Los conflictos se pueden resolver por acuerdo entre las personas involucradas o plantearse ante un tribunal y entonces se transforma en litigio, en el que se dan dos tipos de intereses, el de las partes para que se les reconozca la razón que alegan y el del Estado para cumplir con la obligación que la ley marca de resolver el litigio, dándole la razón al que la tenga. Por eso, el autor define al proceso como la serie de actos que se realizan por las partes y el Juez para la composición del

⁹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit p. 266.

⁹⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Segunda edición, Porrúa, México, 2001. p. 186.

litigio, y agrega que en el proceso intervienen como órgano agente impulsor las partes que son los sujetos de la acción, y como órgano agente Juzgador el Juez.

Para que el proceso pueda producirse es necesario que se cumplan ciertos requisitos. que se conocen como presupuestos procesales, que condicionan el nacimiento y la viabilidad del proceso, como son los requisitos de admisibilidad de la demanda y las condiciones previas para la instauración de la relación procesal.

Como presupuestos procesales Climent “menciona la competencia del Tribunal, la capacidad procesal de las partes, la representación legal, que atañe a la personalidad de quien representa a las partes en juicio y la litispendencia, entre otras.”⁹⁸

Con una gran claridad da el ejemplo de un sindicato que emplaza a huelga. La personalidad del sindicato emplazante se acredita con la constancia expedida por la Dirección de Registro de Asociaciones; el carácter de secretario general o representante, mediante la toma de nota de la directiva, que acredita la personería; en tanto que de la legitimación del sindicato para emplazar derivará el cumplimiento de los requisitos legales que condicionan el emplazamiento.

El ex presidente del Tribunal Rommel Harold Administrativo de la Organización de Estados Americanos clasifica los procesos de trabajo conforme a los diversos criterios, de la siguiente forma:

- a) *“Por su materia, o las causas que lo motivan. Así se puede distinguir el proceso civil, penal, mercantil, desde luego, del trabajo, etc.*

⁹⁸ *Ibidem.* p. 183.

- b) *Por su contenido.* Puede hablarse del proceso jurisdiccional o contencioso y el de jurisdicción voluntaria. El primero se caracteriza por el principio de la contrariedad, la sentencia y la cosa juzgada. En el segundo no hay controversia y consiste en la intervención del órgano jurisdiccional para hacer constar, con el carácter de fedatario, determinados hechos a los que se les quiere dar certidumbre jurídica. En materia laboral se comprenden los procedimientos paraprocesales.
- c) *Por su función.* Siendo fases distintas dentro de un contexto unitario del proceso, se puede hablar de proceso de conocimiento, de instrucción o de cognición, de decisión y de ejecución.
- d) *Por el principio de subordinación en el desarrollo del proceso.* Cabe distinguir el proceso principal o general y el incidental, que es una parte de aquél, un mini proceso que interrumpe el trámite del principal, el cual se resuelve mediante la sentencia definitiva o de fondo, mientras que el incidental queda resuelto por una sentencia interlocutoria.
- e) *Por el dinamismo del proceso.* En este caso se encuentran el proceso dispositivo y el proceso inquisitivo. En uno rige la autonomía de las partes, se desenvuelve a impulso de éstas, como en el proceso civil en el que se ventilan intereses patrimoniales y prevalece el principio de disponibilidad de derechos. En el otro, el inquisitivo, las reglas procesales prevalecen sobre la voluntad de las partes y el Juzgador desempeña una función activa y participativa en el proceso.⁹⁹

⁹⁹ DE BUEN LOZANO. Néstor. *Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo*. Op cit. p. 264.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, las Juntas tienen la obligación de cuidar que el procedimiento no permanezca inactivo y disponen de amplia facultad para recabar las pruebas que estime pertinentes para el esclarecimiento de la verdad.

- f) *Por el interés de las partes.* Puede ser proceso individual y proceso colectivo. Debe distinguirse el proceso individual del conflicto individual, porque éste es el antecedente del litigio y el litigio es el contenido del proceso. La diferencia entre ambos no radica en el número de las personas involucradas sino en el tipo de interés. Así, puede haber un proceso colectivo cuando se suprime un puesto tabulado en el Contrato Colectivo de Trabajo, aún cuando sólo se afecte a uno o varios trabajadores de manera inmediata, ya que lo que se lesiona básicamente es el interés profesional de la comunidad obrera. Por el contrario, se estaría en presencia de un proceso individual aún cuando un gran número de trabajadores demanden por despido injustificado, ya que se trata de acciones individuales.

Los procesos colectivos pueden subdividirse en jurídicos, en los que se aplica una ley o norma preexistente; y en colectivos de naturaleza económica, donde las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas por la Ley Federal del Trabajo para modificar las condiciones de trabajo de una empresa y crear, de esta manera, una norma nueva, obligatoria para las partes.

- g) *Por la celeridad y simplificación del proceso.* Se puede distinguir entre el procedimiento ordinario, que se rige por las normas generales, y los procedimientos especiales, por el tipo de asuntos que tratan, por ejemplo, en el caso del

pago de una indemnización por riesgos de trabajo, que requiere una mayor rapidez en el trámite. Cabe aclarar que esta clasificación más que referirse al proceso, como ya se vio, se contrae al procedimiento.

- h) El último tipo de proceso al que se refiere Climent "es el Procedimiento extraordinario de huelga, donde en lugar del derecho de acción que priva en el juicio laboral, se da el derecho de presión, para obtener reivindicaciones obreras dentro de la regulación legal."¹⁰⁰

De lo anterior, podemos concluir, tomando en cuenta los principios del Derecho Procesal del Trabajo como son, que éste debe ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y que debe iniciarse a instancia de parte. Consideramos que la reconvenición en lugar de agilizar dicho procedimiento ésta, es contraria a los principios generales del Derecho del Trabajo, razón por demás suficiente para que la misma desaparezca del procedimiento laboral y asimismo, sean las Juntas del Trabajo las que tengan la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso porque la reconvenición, desde nuestro particular punto de vista es una figura procesal dilatoria del procedimiento que beneficia más al patrón que al trabajador.

4.4. Principios procesales de la Justicia Laboral.

La reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo produjo la inclusión del Título décimo cuarto destinado al Derecho Procesal del Trabajo en que, por primera vez en la historia del Derecho Mexicano del Trabajo, se ordenan y sistematizan las normas procesales, pero lo más importante es que se da un sentido claro y concreto al proceso del trabajo.

¹⁰⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Op. cit. p. 187.

Por esta razón, el capítulo I del Título décimo cuarto se ocupa en cuatro artículos de los principios procesales. El primero de ellos, el 685, consta de dos partes, una destinada a fijar los principios generales del proceso laboral, y la otra, que se refiere a la obligación de las Juntas de subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador.

Dice el primer párrafo del artículo 685:

“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.”

Podemos comentar este precepto señalando cinco de los principios de la siguiente manera:

- a) Publicidad, que quiere decir que los procesos deben ser ventilados públicamente, salvo cuando exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, como lo dispone el artículo 720 de la ley.
- b) Gratuito, que refleja básicamente la disposición del artículo 17 constitucional, que prohíbe las costas jurídicas.
- c) Inmediatez, que busca que los juzgadores estén durante el procedimiento en constante contacto con sus actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento y en conciencia, como lo prevé la ley.
- d) Predominantemente oral, señalando de entrada que es correcto que se agregue el adverbio de modo, ya que el proceso laboral es un sistema mixto en el que la condición de predominante oralidad le otorga una mayor elasticidad, sin demérito de la certeza en la información que resulta de las promociones escritas.

- e) Debe iniciarse a instancia de parte, que implica que debe ser el que tenga un interés jurídico el que inicie un proceso de trabajo, jamás de oficio.

En relación con el mismo asunto, Climent afirma “que la publicidad se refleja en un doble aspecto, el ya comentado de que sólo por excepción se llevan a cabo diligencias a puerta cerrada, y el de que el procedimiento es de orden público y se sobrepone a la voluntad de las partes.”¹⁶¹

En cuanto lo gratuito, refiere lo previsto en los artículos 19, 824 y 962 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone respectivamente que los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno; que la junta nombrará a los peritos que correspondan al trabajador cuando éste lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios; y que la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles encargados por los trabajadores será gratuita.

No obstante las disposiciones ya mencionadas, la ley señala que el proceso de trabajo en la práctica dista mucho de ser realmente gratuito. Basta con destacar una costumbre que, como tal, es considerada como normal en el litigio laboral y es la dávida a las mecanógrafas que intervienen en el levantamiento de las actas de las audiencias, la cual en ocasiones se hace extensiva a los secretarios de acuerdos y regularmente se otorga a los actuarios para que realicen notificaciones y emplazamientos y de manera más sustanciosa cuando realizan las ejecuciones de los laudos. No puede olvidarse que los encargados de los archivos también suelen recibir propinas por el eficaz y pronto desempeño de su función.

¹⁶¹ *Ibidem*. p. 86.

Por más que se busque justificar esta conducta indebida en el bajo nivel salarial de este personal, esto se presta a que se favorezca, de alguna manera, a quienes se muestran más generosos frente a los que no pueden o no quieren hacer este tipo de aportaciones extra legales. Desde luego, para que existan servidores públicos corruptos es necesario que a la par actúen litigantes o personas interesadas en corromper.

Se dan inclusive casos en que el amparo de esta fama pública, abogados deshonestos solicitan a sus representados determinadas cantidades de dinero con el argumento de que las entregarán ya sea a los dictaminadores, a los auxiliares de trámite e incluso a los Presidentes de la Junta Especial, cuando estos funcionarios ni están enterados, ni mucho menos involucrados en estos actos.

Por lo que toca a la inmediación, ésta atañe a la comparecencia personal obligatoria de las partes en la etapa conciliatoria, si se trata de persona moral la comparecencia será mediante representante o apoderado acreditado con facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio en nombre de la empresa.

Este principio, también llamado de inmediatez, opera igualmente para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el auxiliar que interviene en cada proceso, tanto en la conciliación como en la instrucción y la formulación del proyecto del laudo.

A este respecto, agregamos que la obligación debe entenderse extensiva a los otros representantes que integran la Junta, es decir, a los representantes de los trabajadores y de los patrones, que deberían estar permanentemente al tanto de todas y cada una de las actuaciones en los expedientes en trámite ante la Junta de su adscripción y que, varios con

alguna frecuencia, no lo hacen y sólo concurren de manera esporádica e irregular al cumplimiento de la importante función que les fue conferida por sus respectivos sectores.

Respecto de la oralidad, Climent sostiene “que implica mayor fluidez en el procedimiento, mejor comunicación directa entre las partes y el Juzgador, y contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

Por lo que se refiere a la iniciación del proceso a instancia de parte, este principio dispositivo opera sólo para instaurar la demanda, porque para los demás aspectos tiene un carácter inquisitorio y de participación activa que se manifiesta de las juntas en el desarrollo del proceso y la amplia facultad para recabar pruebas.”¹⁰²

Del mismo primer párrafo del artículo 685 que venimos comentando, Climent deriva cuatro principios más, a saber: Economía, Concentración, Sencillez y Celeridad.

Economía, que se refleja en cuestiones específicas:

- a) Eliminación de las audiencias incidentales, que en la mayoría de los casos se resuelven de plano;
- b) Simplificación del número de audiencias, ya que en el procedimiento ordinario se tiene una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; luego el desahogo de las pruebas admitidas, y finalmente la audiencia de discusión y votación del proyecto de laudo formulado por el auxiliar.
- c) La facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento, sin que implique revocar sus propias determinaciones;

¹⁰² *Ibidem*, p. 191.

- d) La preclusión, que se refleja en la pérdida del derecho, una vez transcurridos los términos, sin necesidad de acusar rebeldía, y
- e) La aclaración de los laudos, que evita la interposición de amparos innecesarios.

Concentración, que se manifiesta en la acumulación de los juicios y que responde también al principio de economía procesal, así como la simplificación del número de audiencias también cabe en el principio de concentración; asimismo, la tramitación de los incidentes dentro del expediente principal como regla general y sólo por excepción en cuerda separada, igualmente se menciona la obligación de los colitigantes de designar un representante común, a menos que tengan intereses opuestos.

Sencillez, que supone ausencia de formalismo en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin ser necesario señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

Este principio se equipara al de informalidad, por el que el trabajador no está obligado a conocer el nombre de su patrón y bastará con que precise el lugar donde prestó sus servicios y la actividad a que se dedica el patrón.

También tiene relación con la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos. De igual forma, en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se considera conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente.

Celeridad, que aglutina a todos los principios anteriores, como una exigencia indispensable para una efectiva justicia del trabajo. Este principio se manifiesta de diversos modos:

- a) Supresión de la recusación, sustituyéndola por la excusa, que se resuelve sin suspender el procedimiento (artículos 707 al 711).
- b) En el caso de los impedimentos para conocer de los juicios, en la fracción IV del artículo 707 se consigna el hecho de que alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, a condición que el Ministerio Público haya ejercido la acción penal correspondiente, con lo que se impide la práctica de presentar denuncias, como un medio de obstruir el procedimiento.
- c) La supresión del incidente de tachas a los testigos, que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba.
- d) La limitación del diferimiento de la audiencia en la etapa conciliatoria, a solicitud de ambas partes, por una sola vez.
- e) La limitación de diferir la audiencia en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a solicitud del trabajador, si necesita ofrecer pruebas en relación con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda.
- f) La supresión del término para formular alegatos, debiendo las partes formularlos una vez desahogadas las pruebas en la misma audiencia.

En la práctica, este principio de la celeridad resulta nugatorio, pues con argumentos como sobrecarga de trabajo, rezagos, falta de

personal, etc., las agendas de las Juntas Especiales no tienen espacios para programar las diligencias de un expediente en los tiempos previstos por la ley.

4.5. Particularidades propias del Derecho Procesal Laboral vigente.

El Derecho Procesal ha sufrido una evolución en su desarrollo histórico pues en los inicios de las relaciones sociales la acción directa del lesionado contra el agresor era el sistema imperante. Las familias tomaron partido dando lugar a grupos antagónicos, hasta que se reconoció en la autoridad superior la facultad de dirimir los conflictos y así llegamos a la organización de los Estados modernos, en que uno de los atributos del poder público es precisamente la resolución de tales conflictos. Dentro de ellos nos encontramos aquellos casos en que se causa una lesión individual o en que se trata de una lesión colectiva. En esta última situación el poder público actúa de oficio, en tanto que en la afectación de intereses individuales se deja a las propias partes la iniciativa que genere el proceso. Ejemplo clásico de la actuación de oficio son la mayor parte de los delitos que abarca el Derecho Penal.

Como contenido de la función jurisdiccional nos encontramos, en primer término, con la creación de los órganos necesarios para hacer efectivas las normas jurídicas: jueces, tribunales, etc. Es necesario fijar las atribuciones de estos órganos y limitar su actuación, lo que da lugar a los problemas de competencia y, por último, señalar la actuación de las partes y del juzgador, de acuerdo con un orden lógico o sea organizar el procedimiento.

Anteriormente señalamos la importancia que tiene la función jurisdiccional e insistimos en ello para destacar cómo el Juzgador obra con personalidad propia, en tanto que el legislador no debe crear la norma

jurídica sino consagrarla, o sea reconocer aquéllas normas que la colectividad reclama y que por ello deben de investirse con la fuerza de las leyes. Al juzgar se busca la tranquilidad social pues, como ya lo señalamos, si no se respetan las normas jurídicas no puede haber paz, sino que se llega a situaciones anárquicas más o menos agudas. Es tan importante la misión del Juzgador que se ha investido a su sentencia con el carácter de cosa juzgada y por lo mismo con la fuerza ejecutoria indispensable. El Derecho Procesal nos lo define Hugo Alsina "indicando que es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado, para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los Tribunales, la competencia de los Juzgadores y la actuación del Juez y las partes en la substanciación del proceso."¹⁰³

A manera de síntesis podemos decir que el Derecho Procesal vigente en materia laboral, se inicia al igual que todos con la presentación del escrito de demanda y las copias simples de ella para correr traslado al o los demandados, el cual se le pueden acompañar las pruebas que se estimen pertinentes.

A efecto de tener una mejor comprensión sobre el tema consideramos pertinente señalar como lo hicimos anteriormente que la Ley Laboral ha establecido, que todo procedimiento se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la oficialidad de partes, la cual, la turnará al pleno o a la junta especial correspondiente ese mismo día interrumpiendo con esto, la prescripción, no obstante, que la junta sea incompetente.

Lo anterior, se fundamenta, en razón que el Derecho Procesal del Trabajo no exige forma determinada en la comparecencia y

¹⁰³ Cit. por Enciclopedia Jurídica Omeba. T. III. Décima primera edición, Dris-Kill, Argentina, 1990. p. 1041.

promociones dada la flexibilidad y sencillez del mismo; sin embargo, la demanda deberá formularse por escrito acompañando tantas copias como codemandados haya para correrles traslado para que éstos conozcan las pretensiones del autor.

El Pleno o la Junta dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demanda, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas siempre y cuando la demanda se encuentre completa, clara y detallada; en caso contrario operará la suplencia de la queja.

Anteriormente, en el procedimiento laboral había dos audiencias por separado, conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión y pruebas que retardaban aparentemente el procedimiento. Lo anterior, se acomoda especialmente al planteamiento de nuestra hipótesis de tesis en que la figura de la reconvencción al igual que en el procedimiento anterior que había dos audiencias por separado, la contrademanda o reconvencción, también es retardadora del procedimiento.

Respecto a la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia esta se desarrollará de la siguiente forma:

- El Presidente de la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo, en caso contrario, el actor podrá exponer o ratificar su demanda.
- El actor ratificará o modificará su demanda y la Junta en ese momento, si es un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hayan indicado.

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

- Posteriormente, el demandado contestará la demanda y entregará copia simplemente al actor, si no lo hace, la Junta expedirá a su costa. Recordemos que este trámite se hacía por cortesía y no por obligación.
- En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referirse a todos los hechos señalados en la demanda, apercibiendo que para el caso de no hacerlo, se le tendrán por admitidos, por ser un requisito esencial de la contestación afirmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en la demanda. En la contestación, el demandado podrá reconvenir al actor lo procedente.
- No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si oponiere la excepción de incompetencia, dado que si la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda, en todo caso se recomienda contestar la demanda en forma cautelar, cuando se oponga la incompetencia.
- Las partes pueden por una sola vez replicar y contrarreplicar, asentando si lo desean en el acta respectiva sus manifestaciones. Lo anterior para evitar la réplica y

contrarréplica en beneficio de la celeridad procesal, ya que no se trata de formular alegatos, sino de fijar claramente la *litis contestatio*.

- Si el actor es reconvenido o contrademandado, puede contestar inmediatamente o se suspende la audiencia, señalándose dentro de los cinco días siguientes su continuación. (La misma situación debe prevalecer al demandado si le modifican o amplían la demanda, fracciones II y III). Consideramos por equidad y paridad procesal que al demandado se le debe conceder un plazo perentorio para formular y preparar correctamente su contestación en el supuesto de que se modifique la demanda o se ejerciten nuevas acciones, en beneficio de la garantía de audiencia y legalidad.
- Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y si sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción, turnándose los autos al período de resolución y previos alegatos, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo el derecho, y éste no es objeto de prueba, sólo decisión jurisdiccional.

Las consecuencias por incomparecer a esta etapa procesal, son las siguientes, en afán de ser objetivos:

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

- b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo que implica haber aceptado los hechos de la demanda, pero que pueda desvirtuar solamente con los alcances de las pruebas en contrario; asimismo, no es obstáculo para que necesariamente deba perder el juicio por excepciones inoportunas, ya que las Juntas deben analizar íntegramente las constancias de autos.
- c) El artículo 756 de la Ley de 1970, indicaba que si ninguna de las partes concurría a la audiencia de demanda y excepciones, se archivaría el expediente hasta nueva promoción. Ahora, con las nuevas disposiciones, la incomparecencia de las partes no impide que la audiencia se lleve a cabo, ya que la demanda se ratifica de oficio.

La siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas debe celebrarse conforme a las normas siguientes:

- Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas pertinentes y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado. Las objeciones son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales no debe admitirse una prueba, bien por ser ociosa e intrascendente o por no estar ofrecida conforme a derecho, o bien porque algún documento se objetare en cuanto a su contenido y forma.
- Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte; en la inteligencia de que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

- En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de que prepare sus medios de prueba correspondientes a esos hechos. Esto constituye una novedad de las reformas procesales de 1980 y una falta de equilibrio de Derechos Procesales, ya que se refiere en exclusión al actor; consideramos que esta posibilidad deberá otorgarse a ambas, cuando realmente se justifique.
- Las partes deberán ofrecer sus pruebas conforme a derecho, observando las normas del capítulo relativo; la propia Ley establece la forma y términos en que las partes deben ofrecer sus pruebas, mediante el sistema de que son admisibles todos los medios de prueba.
- Concluido el período de ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, disposición que pretende terminar con la práctica usual de las Juntas de reservarse sobre la admisión de pruebas, a efecto de analizar con profundidad el acuerdo respectivo, aparentemente con el objeto de obtener rapidez en el proceso; sin embargo, en la práctica de asuntos difíciles no opera esta obligación, con objeto de obtener rapidez en el proceso.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos, técnicamente debería haberse referido a pruebas supervenientes y no hechos extemporáneos ya fijados supuestamente en la litis, y que en todo caso deberán ser justificados con pruebas posteriores.

Si las partes están conformes con los hechos debatidos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y de ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para formular sus alegatos y se dictará el laudo, ya que los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a prueba, según el principio procesal de a confesión expresa, relevo de pruebas.

- a) En el acuerdo de admisión de la audiencia de ofrecimientos y admisión de pruebas, la Junta debe señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes se celebre la audiencia de desahogo de pruebas.
- b) Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual señalará y dictará todas las medidas que sean necesarias para su celebración, como son: girar oficios para recabar informes o copias, exhortos, exhibir persona ajena a juicio que haya solicitado el oferente, etc., sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal, ya que las Juntas han seguido la práctica anterior de señalar diversas audiencias para el desahogo de pruebas, aunque con cierta concentración, porque la realidad no les permite acatarlo con exactitud.
- c) Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarse en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalarán las fechas en que deban desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas y se procurará, ya que es una práctica usual, recibir primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de 30 días.

Insistimos en que la realidad supera a la norma, por lo que no se cumplen estos términos procesales.

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario en el sentido de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, es decir, se declara la conclusión de la actividad procesal de las partes, para que el Tribunal dicte el fallo respectivo, y dentro de los 10 días siguientes, formulará el proyecto de resolución o dictamen en forma de laudo, que debe cumplir con los mismos requisitos de un laudo, con excepción del extracto de los alegatos formulados, ya que éstos son un resumen del juicio tendencioso de las partes, que puede o no ser tomado en consideración, dada su propia naturaleza.

A manera de conclusión, consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo debe ser expedito imparcial, dejando de ser protector excesivo del trabajador para estar acorde con los cambios que vive no sólo el país, sino el mundo entero pero sobre todo, atendiendo a la inmediatez como principio general del proceso la figura de la reconvencción debe desaparecer por ser dilatoria de éste y porque de la presentación de la misma el actor puede convertirse en demandado y el demandado en actor sin que esto beneficie en nada a las partes contendientes pudiéndose suplir la reconvencción, como de hecho ya se hace en el ofrecimiento de las pruebas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El proceso es el 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: que tienen como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes a través de una decisión del Juzgador basada en los hechos afirmados y probados en el derecho aplicable.

SEGUNDA: El procedimiento laboral tiene su origen en el Proceso Civil y debido a la autonomía del Derecho del Trabajo éste debe tener sus propios conceptos, leyes, normas e instituciones para una adecuada comprensión del mismo.

TERCERA: La demanda es el acto formal mediante el cual, el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el Poder Jurisdiccional, a fin de que la Ley proteja el derecho invocado.

También dentro de la variada gama de actos procesales, la demanda ocupa un lugar preferente, porque es la base de sustentación del proceso, que propicia múltiples y variadas consecuencias.

CUARTA: La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica. Teniendo el demandado la oportunidad procesal de oponer las excepciones y defensas que crea conveniente.

QUINTA: La excepción es un medio de defensa que ejercita el demandado a su favor, en contra del actor para hacer valer situaciones de hecho o de derecho para desvirtuar la acción.

S E X T A: Al contestar la demanda también se puede hacer valer la reconvencción que es una contrademanda formulada por el demandado contra el actor en el mismo proceso, tanto que cada una de las partes reúne el doble carácter de actor y demandado, luego entonces, la reconvencción no es una excepción es una legítima pretensión procesal contra el actor.

S É P T I M A: La reconvencción la ubicamos como una petición mutua en razón de que ambas partes se demandan en un solo juicio, tanto que cada una de ellas reúne el doble carácter de demandante y demandado, estando a su vez obligadas a contestar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la causa que tenga conocimiento de la primera demanda.

O C T A V A: La figura Jurídico-Procesal de la reconvencción debe desaparecer del Procedimiento Laboral, en primer lugar por no ser propia del Derecho Procesal del Trabajo sino del Derecho Procesal Civil en el que en la mayoría de los casos tiene que pasar mucho tiempo para ver satisfecho una pretensión.

La reconvencción en materia laboral es el principio de cómo el demandado que es el patrón busca complicar el proceso laboral con la finalidad de que no se dicte una resolución pronta y justa su interés será retardar el procedimiento, debiendo prevalecer únicamente las excepciones y defensas.

N O V E N A: La figura jurídica de la reconvencción debe desaparecer del Proceso Laboral por ser contraria a los principios procesales y con ello al desarrollo del procedimiento laboral, por lo que constituye un freno al proceso. Porque con la reconvencción se viene a enturbiar todo el proceso laboral cayendo en los vicios de otras ramas del derecho y no ayuda a lograr un proceso sencillo como lo propone la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Derecho Procesal. Tercera edición, Porrúa, México, 1992.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho del Trabajo. Octava edición, Temis, España, 1993.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Trillas, México, 1998.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Décima edición, Sista, México, 2002.
- BRAVO GONZÁLEZ, Agustín. Derecho Romano. Segunda edición, Oxford, México, 2001.
- BRISEÑO SIERRA, Humberto. El Proceso Administrativo. Octava edición, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, 1996.
- CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Tercera edición, Pac, México, 1999.
- CARAVANTES, Vicente. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Porrúa, México, 1992.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan. La Modernidad Laboral. Segunda edición, Porrúa, México, 2001.
- CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Cárdenas editor, México, 2001.

COUTURE, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera edición, Ángel editor, México, 1992.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 2000.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décimo tercera edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Vigésima edición, Porrúa, México, 2001.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. UNAM, México, 1991.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Décimo octava edición, Porrúa, México, 2000.

MATEOS M., Agustín. Etimologías Grecolatinas del Español. Cuarta edición, Esfinge, México, 1998.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Cuarta edición, Oxford, México, 2001.

PODETT, Ramiro. Tratado del Proceso Laboral. Tercera edición, Ediar, Argentina, 1992.

PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa, México, 1992.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 1998.

ROSS GÁMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Cárdenas editor, México, 1999.

SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Rafael. Práctica Laboral Forense. Segunda edición, Sista, México, 1992.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Segunda edición, Mc. Graw-Hill, México, 1999.

SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Tercera edición, Trillas, México, 2001.

TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición, Sista, México, 1999.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo, MORALES SALDAÑA. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Trillas, México, 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición, Porrúa, México, 1993.

VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal Mexicano. Cuarta edición, Trillas, México, 1998.

LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Cuarta edición, Porrúa, México, 2005.

CÓDIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. Tercera edición. Porrúa, México, 2005.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Séptima edición, Porrúa, México, 2005.

Ley Procesal del Trabajo Comentada. Por ROSS GÁMEZ, Francisco. Tercera edición, Cárdenas editor, México, 2000.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. III. Décima primera edición, Dris-Kill, Argentina, 1990.

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima edición, Porrúa, México, 2000.

Diccionario de la Real Academia Española. Octava edición, Grolier, México, 2001.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima edición, T. P-Z. Porrúa-UNAM, México, 2000.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa-UNAM, México, 2002.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Octava edición, Porrúa, México, 1999.

O T R A S F U E N T E S

Semanario Judicial de la Federación. Vol. III. 2ª Sala, Octava época, Marzo-Abril, México, 1990.

Semanario Judicial de la Federación. Octava Época, T. III. Vol. II Segunda Sala, Marzo-Abril, México, 1995.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época, T. VI. Vol. IV., Segunda Sala, Junio-Julio, México, 1982.

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. Segunda edición, Obra coordinada por Néstor de Buen. UNAM, México, 1991.

