



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

“MODIFICACIÓN A LA ETAPA DE DEMANDA Y
EXCEPCIONES, EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ANTONIO RIVAS MEDINA

ASESOR: LIC. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN.

MÉXICO

2005

m344399

A DIOS:

*Por las bendiciones y todo lo bueno que me ha brindado
y me ha permitido disfrutar, en especial a toda mi familia.*

Gracias.

A LA UNAM:

*Por la oportunidad que me otorgó y todo lo que representa
como Institución.*

Gracias

A MIS PADRES:

*Por el apoyo y comprensión que siempre me han brindado;
Por que gracias a ellos logré este objetivo y muchas cosas mas.*

Con respeto, gratitud y cariño.

A MI ESPOSA IRENE:

*Por la mujer, esposa y madre que es y siempre ha sido;
Por su apoyo incondicional, paciencia y tolerancia;
Por el pilar que representa en mi vida, en mi hogar y para
Con mis hijos;*

Con gratitud y cariño.

A MIS HERMANOS ⁺ MARIA EUGENIA Y VICTOR MANUEL:

A su recuerdo y memoria.

A MIS HIJOS DIANA IRENE, ANTONIO EDUARDO Y BRENDA ELIZABETH:

*Por que reflejan y sirve de motivación recíproca, para que
logren sus metas y objetivos que se propongan;
Por que representan una parte fundamental en mi vida.*

Con cariño, entusiasmo y ganas de seguir adelante.

A MIS HERMANOS GUILLERMO Y FRANCISCO:

*Por que siempre han estado conmigo y me han apoyado
cuando los he necesitado; Por que de alguna forma contribuyeron para lograr esta meta.*

MODIFICACIÓN A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

INDICE

INTRODUCCION	I
CAPITULO PRIMERO	
MARCO CONCEPTUAL	
1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	1
1.2 CONCEPTO DE RELACION LABORAL	5
1.3 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL	7
1.4 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	9
1.5 CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO	12
1.6 CONCEPTO DE PROCESO	14
1.7 CONCEPTO DE PARTE	16
1.8 CONCEPTO DE ACCION	18
1.9 CONCEPTO DE DEMANDA	20
1.10 CONCEPTO DE EXCEPCION	22
1.11 CONCEPTO DE ETAPA	24
1.12 CONCEPTO DE PRESCRIPCION	27
1.13 CONCEPTO DE CADUCIDAD	28
1.14 CONCEPTO DE PRECLUSION	30
1.15 CONCEPTO DE RESOLUCION	32
1.16 CONCEPTO DE JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	33

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (PROCEDIMIENTO ORDINARIO, ETAPAS)

2.1	CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917	36
2.2	FRACCION XX, DEL ARTICULO 123, DE NUESTRA CARTA MAGNA	42
2.3	LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970	43
2.4	REFORMAS PROCESALES DE 1980	62

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1	LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	67
3.2	FUNDAMENTO LEGAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	69
3.3	INTEGRACION Y TIPOS DE JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	70
3.4	PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	75
3.5	ACCIONES Y EXCEPCIONES	86
3.6	CAPACIDAD Y PERSONALIDAD	89
3.7	ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL (DEMANDA Y EXCEPCIONES)	92
3.8	PRESCRIPCION, CADUCIDAD Y PRECLUSION	96
3.9	RESOLUCIONES	99

CAPITULO CUARTO

PROPUESTA DE MODIFICACION (A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES) EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1 MODIFICACION AL ARTICULO 878, EN SU FRACCION II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	103
4.2 MODIFICACION AL ARTICULO 518, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	124
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFIA	135

INTRODUCCION.

Considerando las características peculiares de nuestro Derecho Laboral y en particular la forma de como se regula su aspecto procesal de acuerdo a las normas de carácter adjetivo contenidas en la Ley Federal del Trabajo, de las cuales se desprenden algunas lagunas o situaciones que pareciera no se encuentran reglamentadas de forma clara, precisa y concreta, como sucede en otros ordenamientos jurídicos, hace posible que surja en consecuencia una vasta gama de criterios que se consideran para resolver ciertas circunstancias dentro del procedimiento laboral, aunque no siempre son las correctas.

Lo anterior trae consigo el hecho de que dentro del proceso laboral, en cada Junta Local de Conciliación y Arbitraje se apliquen criterios que emite el Pleno de éstas en ciertos casos, lo que hace que se soslaye la propia Ley Federal del Trabajo o que simplemente se cubran algunas omisiones en la misma.

A finales del siglo XIX, pero principalmente a principios del siglo XX, surgen reacciones y movimientos, en la clase débil social y económicamente hablando, que traen consigo toda una reglamentación que conforme transcurre el tiempo ha sufrido modificaciones, de acuerdo a la evolución y necesidades que son inherentes a los cambios en la sociedad misma.

Tanto la clase trabajadora, como la patronal, son dos entes que se sostienen entre sí y sirven para mantener y llevar a cabo el desarrollo de las sociedades en el mundo. De acuerdo a nuestra perspectiva, el Derecho del Trabajo, surge por la imperiosa necesidad de regular y equilibrar esta relación entre trabajador y patrón.

El presente trabajo tiene por objeto reflexionar un poco, no en el aspecto sustantivo del Derecho Laboral, sino en lo que se refiere al Derecho Adjetivo en la materia, el Derecho Procesal del Trabajo.

En el ámbito de las convivencias diarias de la sociedad, encontramos que esta última es protegida por una esfera jurídica, que hace a cada una de las personas que la conforman un ente susceptible de derechos y obligaciones, por lo tanto, el Derecho tutela dicha esfera jurídica y cuando ese bien protegido es transgredido, el ciudadano tiene el derecho de solicitar que la Autoridad competente se ocupe en la solución de un conflicto de intereses, cuando se ejercita una acción.

Tenemos entonces que en el Derecho del Trabajo, existen las normas procesales, que es a lo que más nos abocaremos, considerando la reglamentación del Derecho Procesal del Trabajo, en nuestra Ley Federal del Trabajo. Es decir, el presente trabajo está encaminado a proponer modificaciones en cuanto al aspecto Procesal del Derecho Laboral, precisamente en el procedimiento ordinario que se ventila ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

En nuestro capítulo primero, haremos referencia a una serie de conceptos, que nos servirán para ir conociendo algunos de los términos más usuales en materia de Derecho Procesal Laboral y que con ello se podrá entender mejor el resultado final.

En el capítulo segundo, comentaremos lo referente a los antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo, tomando como base la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las Leyes Federales del Trabajo que han existido en nuestro país, inclusive hasta las reformas que sufrió nuestra Ley laboral vigente en el año de 1980. Se considera solamente a partir de

nuestra Carta Magna, en atención a que es con esta norma suprema con la que se inicia la reglamentación contemporánea del Derecho Procesal del trabajo.

El capítulo tercero, se refiere al procedimiento laboral, en este analizaremos el procedimiento ordinario y particularmente las etapas en que se divide la audiencia que tiene verificativo dentro de dicho procedimiento y que se lleva a cabo ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Nos referimos a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; asimismo, comentaremos algunos puntos de la Autoridad que se encarga de aplicar el derecho en los conflictos que se suscitan entre trabajadores y patrones y que son precisamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por último, en el capítulo cuarto se harán las propuestas de modificación a los artículos 878, fracción segunda y 518 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que creemos convenientes, de acuerdo a las consideraciones y argumentos que se hacen notar dentro del desarrollo de dicho capítulo y que a manera de introducción se refieren a continuación:

Es importante que en la Ley Federal del Trabajo, se regulen ciertas circunstancias o situaciones mediante artículos expresos que no dejen lugar a dudas o malas e indebidas interpretaciones; para lograr que el procedimiento laboral, cumpla principalmente con los principios del proceso del Derecho Laboral, el cual debe iniciarse con la elaboración de un escrito de demanda con las acciones, prestaciones y hechos correctos, completos y veraces, para que al momento de ser presentada la misma, no se deje en estado de indefensión al propio actor y no provoque riesgos potenciales, inclusive de alguna otra índole, se propone modificar el artículo 878, en su fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, en los términos señalados.

Lo anterior se considera en razón de que el actor (trabajador) al presentar su escrito inicial de demanda, en su capítulo de hechos debe referir las

condiciones de trabajo, entre otras situaciones, mismas que son del pleno conocimiento del propio trabajador, por lo que consideramos que no es correcto que el actor o su apoderado alteren o modifiquen de forma ilimitada al momento de la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, cualquier hecho o circunstancia referido en su escrito inicial y en especial las condiciones de trabajo.

Por otro lado, es importante que el actor, cuando se trate del trabajador y éste haya sido separado de su empleo de forma injustificada, pueda contar con un plazo más amplio en lo que se refiere a la prescripción, que sirva para que el propio trabajador encuentre la asesoría de un profesionista y especializado en la materia y así pueda hacer valer los derechos que le otorga la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123, apartado A) de nuestra Carta Magna, por lo que se propone modificar el artículo 518, de la ley Laboral, como se anota en su parte correspondiente del presente trabajo.

Finalizamos el presente trabajo, con el apartado que contiene las conclusiones que arroja el desarrollo de los cuatro capítulos que lo integran, reiterando las propuestas de modificación a los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo correspondientes.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

El primer capítulo del presente trabajo, como su nombre lo indica, se referirá a una serie de conceptos, los cuales se considera son importantes conocer.

Para dar principio al desarrollo del capítulo que nos ocupa, señalaremos previamente, diversos conceptos doctrinarios reconocidos de cada punto y, consecuentemente, se hará una propuesta personal, en cada caso en particular, a saber:

1. 1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

*"Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."*¹

Del anterior concepto se desprenden dos elementos que constituyen la relación laboral: la subordinación y la remuneración; y, por otro lado se inclina por el criterio que sustenta que el derecho del trabajo busca el equilibrio de los factores de la producción, como lo referimos en nuestra Introducción.

¹ DE BUEN L, Néstor. **"Derecho del Trabajo T. I"**. Octava Edición, Editorial Porrúa, s. a., México, 1991. pag. 131

"Derecho del Trabajo o laboral es la rama del derecho Social que estudia las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos como factores de la producción" ²

Este concepto ubica al derecho del trabajo dentro de lo que es una de las ramas del Derecho social, separándolo de lo que es el Derecho privado y el Derecho público, al igual que el anterior define que rige las relaciones entre los factores de la producción, de lo que se puede decir que busca el equilibrio entre éstos.

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" ³

Del concepto que nos da el maestro Trueba Urbina se denota una gran diferencia, respecto a los dos autores anteriores, en el sentido de que éste último habla de normas e instituciones que protegen y tienden a reivindicar a los trabajadores que viven precisamente del desempeño de su trabajo, es decir, luchan por recuperar sus derechos como trabajadores los cuales han sufrido cambios considerables a través del tiempo, pero no lo suficiente para que se logre esa reivindicación. También habla de socializar la vida humana, teniendo como criterio el autor que el derecho del trabajo nace como una consecuencia de la lucha de clases en la cual existe una clase débil la trabajadora y otra clase poderosa, principalmente refiriéndose a lo económico la clase patronal, las cuales se encuentran en un antagonismo desde hace muchos años y que al parecer así será por muchos años más, en virtud de que las diferencias que existen entre patronos y trabajadores son realmente extremistas.

² BAILON VALDOVINOS, Rosalío. "Derecho Laboral". Editorial Mundo Jurídico, México, 1991, pag. 155.

³ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Cuarta Edición, Editorial porruá, s. a., México, 1977, pag. 135.

"De la Cueva define el Nuevo Derecho como la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital" ⁴

El profesor Mario de la Cueva, apoya el criterio de que el derecho del trabajo busca el equilibrio entre el trabajo y el capital, como factores importantes de la producción.

El autor J. Jesús Castorena, expresa:

"Derecho obrero es el conjunto de normas que regulan la prestación subordinada de servicios personales, crea a las Autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos que de las propias normas se derivan" ⁵

El concepto que expone el profesor Castorena, es notoriamente mas completo que los anteriores al referir que además de regular la prestación subordinada de los servicios personales, crea las autoridades que se encargan de aplicar las normas que regulan las relaciones laborales y fija los procedimientos que garantizan la aplicación de las normas sustantivas, con la aplicación de las normas adjetivas del propio derecho laboral.

El Derecho del Trabajo, de acuerdo a su desarrollo y actualización, ha dado origen a dos corrientes o teorías que podrían estar asociadas a los momentos históricos inherentes a lo que algunos autores llaman el Derecho del Trabajo y el Nuevo Derecho del Trabajo. Pueden considerarse las diferencias entre la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto a la nueva Ley del primero de mayo de 1970, inclusive, las reformas procesales de 1980, para denotar estas teorías.

⁴ Ibidem, pag. 266.

⁵ Ibidem, pag. 229. Cfr. J. Jesús Castorena, "Manual de Derecho Obrero". Tercera Edición, México, pag. 5

Estas dos teorías se identifican por las características que le atribuyen respectivamente, al propio Derecho del Trabajo, por un lado encontramos a quienes refieren que es un derecho reivindicatorio del proletariado, un derecho protector de la clase trabajadora; por otro lado, están quienes piensan que es un derecho de equilibrio en las relaciones entre trabajador y patrón, como factores de la producción, ya sea de carácter individual o colectivo.

Siendo claro que resulta subjetivo, el punto de vista de los diferentes autores que estudian la materia, debemos darle un enfoque objetivo a lo que es el derecho del trabajo, por lo que es de considerar que, si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1970, como casi todas las leyes, adolece de deficiencias y aspectos obsoletos y que ésta no se ha actualizado de acuerdo a las necesidades que exigen los cambios en la sociedad en lo político, económico y social, ello no implica que no se pueda lograr encontrar la esencia de esta rama del Derecho, es decir, encontrar la armonía entre los dos principales protagonistas como lo son trabajador y patrón.

El derecho del trabajo surge como consecuencia de la existencia de las clases sociales (por un lado la clase trabajadora, débil económicamente hablando, desprotegida; y, por otro lado la clase patronal, poderosa), esto trae consigo situaciones inherentes a los cambios que se dan en la sociedad a través de los años y surge la necesidad de regular esa relación y mejorar la calidad y nivel de vida de la clase trabajadora, a través de una equidad justa con la que se dé una armonía y un ordenamiento legal que logre el equilibrio entre estos dos factores de la producción.

Por lo que el derecho del trabajo fue evolucionando y así surgen los ámbitos que regula como son: el derecho individual del trabajo, la previsión social, el derecho sindical o colectivo, la administración laboral que son las instituciones y autoridades que se encargan de hacer cumplir la Ley, y el derecho procesal del trabajo.

Pero no ha sido suficiente para que se logre el fin que se pretende, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 2° que:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Por lo que, en la medida en que el Derecho del Trabajo sea considerado como un derecho de equilibrio y armonía entre la clase trabajadora y la clase patronal, como factores importantes de la producción y, en base a ello se den las condiciones para que esa relación pueda tener mejores beneficios para ambas partes, se logrará un ordenamiento legal justo y equitativo, tanto en su aspecto sustantivo, como en el adjetivo.

Considerando los conceptos anteriores, podemos referir que Derecho del Trabajo es UN CONJUNTO DE NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES, DERIVADA DE UNA PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL Y SUBORDINADO O DE UN CONFLICTO COLECTIVO, CON EL FIN DE LOGRAR EL EQUILIBRIO ENTRE ELLOS, A TRAVÉS DE LAS INSTITUCIONES QUE SE ENCARGAN DE APLICAR DICHAS NORMAS.

1.2 CONCEPTO DE RELACIÓN LABORAL.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 20° que:

“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”

*"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"*⁶

El autor Mario de la Cueva refiere las partes que intervienen en la relación laboral, mencionando de forma sobresaliente la subordinación, que se apoya en las disposiciones ya sean legales o contractuales que regirán dicha relación laboral.

*"Relación de trabajo, es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral"*⁷

Del concepto transcrito en el párrafo inmediato anterior aparece que la relación de trabajo es la prestación de servicios a cambio del pago de un salario, la remuneración es un elemento de la relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, establece además las modalidades en que se da la relación de trabajo, de acuerdo a su duración, asimismo, las formas en que se da por terminada y los casos en que se suspende ésta. También, es importante considerar que en nuestro ordenamiento legal, se regulan las condiciones de trabajo y se toma en cuenta que las mismas pueden modificarse sin que exista un documento en el que se haga constar tal circunstancia.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. **"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo t. I"**. Novena Edición, Editorial porrúa, s. a., México, 1984, pag. 187.

⁷ INSTITUTO DE INVESTIAGACIONES JURÍDICAS, **"Diccionario Jurídico Mexicano"**. Octava Edición, Editorial UNAM y porrúa, s. a., México, 1995, pag. 2769.

En la relación laboral, un punto interesante es que la misma puede existir, partiendo de una simple presunción, esto significa que dadas las características con que se desarrollan diversos trabajos, no es necesario formalizar esta relación jurídica con un contrato, como una exigencia de la propia ley, es decir, aunque no esté documentada dicha relación contractual siempre va a existir esa presunción a favor del empleado, como lo refiere la propia ley en su artículo 21°.

De lo anterior, podemos concluir que los elementos de la relación de trabajo son: dos partes un trabajador y un patrón; la prestación de un trabajo subordinado y el pago de un salario. Por lo que creemos que la forma en como se conceptualiza en la Ley Federal del Trabajo a la relación de trabajo es la correcta.

1. 3 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL.

*"El derecho procesal no es mas que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso. Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial –o jurisdiccional para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez- sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias, sin embargo en una pretensión científica tenemos que vincular al derecho procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica. Por último el derecho procesal, como instrumento para hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad."*⁸

⁸ DE BUEN L., Nestor. **"Derecho Procesal del Trabajo"**. Décima Edición, Editorial porruá, México, 2001, pag. 29

Asimismo, para el autor Nestor de Buen, el derecho procesal se debe contemplar desde cuatro ángulos: legislativo, jurisprudencial, doctrinal y práctico. Es de carácter público y su naturaleza es preferentemente imperativa y autónomo.

*“Derecho procesal es la rama del derecho público que estudia las normas que regulan de manera obligatoria las actuaciones de las partes ante el órgano jurisdiccional, para que éste resuelva una controversia”*⁹

El concepto inmediato anterior ubica en primer orden al derecho procesal dentro de la rama del derecho público y refiere que regula la forma de cómo debe de llevarse a cabo la actuación de las partes en un proceso ante la autoridad correspondiente, para resolver un conflicto de intereses, lo que nos parece correcto.

*“Derecho procesal es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de establecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y en caso necesario, ordene que se haga efectiva”*¹⁰

El maestro Eduardo García Maynez habla de la individualización de la norma jurídica al aplicarse las disposiciones legales a un caso particular, cuando una persona ejercita una acción y pone a trabajar el órgano jurisdiccional con la finalidad de dirimir una controversia y en caso de ser necesario aplicar la coercitividad para cumplir con la resolución que resuelva el pleito de acuerdo a los elementos aportados por las partes que intervengan en el procedimiento correspondiente.

⁹ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. *“Derecho Laboral”*. ob. cit. pag.

¹⁰ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. *“Introducción al Estudio del Derecho”*. Décima séptima Edición, Editorial porrúa, s. a., México, 1970, pag. 143.

De las anteriores transcripciones de diferentes conceptos de derecho procesal, podemos concluir que el DERECHO PROCESAL ES EL CONJUNTO DE NORMAS JURÍDICAS ADJETIVAS, QUE SE OBSERVAN Y APLICAN CUANDO A TRAVES DEL EJERCICIO DE UNA ACCIÓN HECHA VALER POR UNA PERSONA, PONE A FUNCIONAR LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL DE LOS TRIBUNALES, PARA RESOLVER UNA CONTROVERSA, APLICANDO PRECEPTOS DE DERECHO SUSTANTIVO.

El derecho procesal es público y único, sin embargo, existen diversas clases de este derecho como son derecho procesal civil, derecho procesal penal, derecho procesal del trabajo, etc., siendo que cada uno se regula con las disposiciones del derecho adjetivo que existe en cada caso particular.

1. 4 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El derecho procesal del trabajo tiene su fundamento en las fracciones XX, XXI y XXII, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria de dicho precepto constitucional, lo regula en su Título Catorce.

Además es importante considerar, lo que establece la Ley Federal del Trabajo al respecto. Así tenemos que el artículo 685, en su primer párrafo, de dicho ordenamiento legal, establece:

“El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.....”

El artículo 686, de la Ley Laboral, en su parte conducente establece:

"El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley....."

Y el artículo 687, del mismo ordenamiento legal dispone:

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

En el Derecho laboral, como en cualquier otra rama del Derecho, existen por un lado las normas de carácter sustantivo y, por el otro las normas de carácter adjetivo, son éstas últimas las que regulan precisamente el derecho procesal del trabajo, en los términos que precisa la propia ley, ya que en materia laboral, aún no existe un código adjetivo para los juicios de indole laboral, sino que se substancian de acuerdo al Título Catorce del referido ordenamiento legal, lo cual trataremos en el capítulo tercero del presente trabajo.

El profesor Trueba Urbina, con su particular criterio refiere que el derecho procesal del trabajo es un *"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales"*¹¹

El anterior concepto señala y refiere dos aspectos sobresalientes al referirse a lo jurídico y económico, en las relaciones que se dan no solamente entre trabajador y patrón, sino en los diferentes niveles que se mencionan, pero lo importante del derecho procesal del trabajo es regular la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso.

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. *"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"*. Cuarta Edición, Editorial porrua, s. a., México, 1978, pag. 74.

Rafael de Pina dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo *“es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso”*¹²

Por su parte Néstor de Buen de forma concreta refiere que el *“Derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo”*¹³

Considerando las anteriores definiciones y en especial la que propone Néstor de Buen, de la cual se desprende que el derecho procesal del trabajo, es un derecho en el que existe la intervención de la autoridad competente a través de la solución jurisdiccional, con el objeto particular que es, precisamente, la solución de los conflictos de trabajo; y, sin dejar de darle su lugar e importancia a los diferentes criterios de los diversos autores, los cuales coinciden en lo conducente a que, en este derecho se da la intervención del órgano jurisdiccional para la solución de los conflictos laborales a través de las normas relativas y aplicables dentro del proceso laboral, teniendo en cuenta que se trata de las normas adjetivas que contiene la propia Ley Federal del Trabajo, en su Título Catorce, por lo que podemos decir que el DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE NORMAS JURÍDICAS, ADJETIVAS, QUE REGULAN LAS ACTUACIONES DE LOS TRIBUNALES LABORALES EN LOS PROCESOS, CON EL FIN DE DAR SOLUCIÓN JURISDICCIONAL A LAS CONTROVERSIAS DERIVADAS DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

Podemos decir además que a diferencia de otras materias, las características del proceso laboral son las siguientes: público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y sencillo, los cuales se consagran como principios de dicho proceso en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

¹² DE BUEN L, Nestor. **“Derecho Procesal del Trabajo”**. Ob. cit. pag. 37. C.f.r. (DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial botas, México, pag. 8)

¹³ DE BUEN L, Nestor. **“Derecho Procesal del Trabajo”**. Ob. cit. pag. 39.

1. 5 CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO.

*"PROCEDIMIENTOS. Sustantivo plural cuya raíz latina es procedo, processi, proceder, adelantarse, avanzar. En general procedimiento es la manera de hacer una cosa o de realizar un acto."*¹⁴

Como se puede notar el término procedimiento no es de aplicación exclusiva en el ámbito del Derecho, ya que es una palabra que se usa en diferentes actividades del que hacer cotidiano.

*"En el lenguaje corriente, procedimiento expresa manera de hacer, la serie de reglas –técnicas, legales, etc.–, que regulan una determinada actividad humana. En el lenguaje forense, la palabra procedimiento se emplea, impropriamente, como sinónimo de juicio, de pleito y de proceso. No obstante, esta palabra tiene una significación clara y específica; expresa la forma exterior del proceso; la manera como la ley regula las actividades procesales, la forma, el rito a que éstas deben ajustarse"*¹⁵

Este concepto ya se enfoca mas a lo que se refiere el lenguaje forense y hace una anotación importante, al mencionar que la palabra procedimiento se emplea como sinónimo de juicio y hace la distinción entre aquél y estos.

"Al conjunto de normas que rigen el desenvolvimiento del proceso se le llama procedimiento o enjuiciamiento. El procedimiento es, etimológicamente, "el modo de mover y la forma en que es movido el acto". El sufijo mentum es derivado del griego menos, que significa principio de movimiento, vida fuerza vital. Constituye en sí mismo un impulso, una dirección en el movimiento, la forma de la

¹⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano". Ob. cit. pag. 2568

¹⁵ DE PINA, Rafael. Et. Al. "Derecho Procesal Civil". Décima Cuarta Edición, Editorial porrua, s. a., México, 1981, pag. 387.

actividad. El procedimiento es forma para todos los procesos, pero varía en razón de la naturaleza de éstos.

El procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales.”¹⁶

Este concepto del maestro Trueba Urbina, es mas completo teniendo por un lado que se enfoca a su origen etimológico y se concentra más en lo relacionado con el Derecho al decir que el procedimiento es un conjunto de reglas jurídicas que regulan los actos procesales.

Para los fines que nos interesa se debe entender que EL PROCEDIMIENTO ES LA FORMA DE COMO SE DESARROLLA UN PROCESO, ES DECIR, ES PROCEDER ANTE UN TRAMITE JUDICIAL O ADMINISTRATIVO, CON APEGO AL DERECHO ADJETIVO EN CADA CASO PARTICULAR.

De ahí que existan diversas clases de procedimientos como son: civiles, penales, administrativos, legislativos, laborales, etc. y cada uno de ellos tiene, un conjunto de normas jurídicas, de índole adjetivo, que se encarga de regular su procedimiento, vgr. Código de Procedimientos Civiles, Código de Procedimientos Penales, etc.

No obstante lo anterior, en materia laboral, aún no existe un Código Procesal Laboral y el derecho adjetivo, se encuentra regulado en el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, pensamos que sería interesante poder separar lo que es el derecho adjetivo del derecho sustantivo en materia laboral, por que ayudaría a poder distinguir bien lo sustantivo de lo procesal en el Derecho laboral.

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. “Nuevo Derecho Procesal del Trabajo”. Ob. Cit. pag. 487.

1. 6 CONCEPTO DE PROCESO.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 685, en su primer párrafo, establece:

“El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.....”

El artículo 686, de la Ley Laboral, en su parte conducente determina:

“El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.....”

El maestro Cipriano Gómez Lara en una de sus obras refiere que *“Entendemos por proceso un conjunto completo de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”*¹⁷

Nótese del anterior concepto que los actos del Estado se reflejan a través de la jurisdicción de los tribunales; los actos de las partes son las acciones que los particulares pueden ejercitar, la acción entendida como actividad, ya sea del actor y del demandado; y, los actos de terceros que se reflejan en el auxilio al juzgador o a las partes, todos ellos que conllevan a un objetivo final que es el pronunciamiento de la sentencia.

¹⁷ GOMEZ LARA, Cipriano. **“Teoría General del Proceso”**. Séptima Edición, Editorial UNAM, México, 1987, pag. 123.

Alcalá – Zamora y Castillo nos dice que: *“Todo proceso arranca de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una meta (sentencia) en la que cabe derive un complemento (ejecución)”*¹⁸

*“Proceso (Del lat. processus = progresión, por las diferentes etapas de que consta) 1. Conjunto de fases sucesivas de un fenómeno. 2. Conjunto de etapas de un juicio laboral, desde que se inicia hasta que se dicta el laudo definitivo.”*¹⁹

De los conceptos referidos anteriormente aparece que el proceso se desarrolla a través de un procedimiento, mismo que se verifica en ciertas etapas o fases sucesivas desde que se inicia cuando una persona ejercita una acción, hasta que se concluye cuando se dicta la resolución que pone fin al proceso, incluyendo la etapa de ejecución de la resolución por abstención del condenado a cumplir con lo ordenado por el órgano jurisdiccional.

De lo anterior podemos decir que PROCESO ES EL CONJUNTO DE ACTOS QUE REALIZAN QUIENES INTERVIENEN EN LAS ETAPAS QUE SUCEDEN EN EL MISMO, AL EJERCITARSE UNA ACCIÓN, PARA SOLUCIONAR UNA CONTROVERSIA ENTRE DOS PARTES SUSCEPTIBLES DE DERECHOS Y OBLIGACIONES, MEDIANTE UNA RESOLUCIÓN DEFINITIVA QUE PONE FIN AL PROCESO QUE DICTA EL ORGANO JURISDICCIONAL.

Resultando entonces poder diferenciar lo que es el procedimiento y el proceso.

¹⁸ Ibidem. pag. 127. C.f.r. (ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. *“La Teoría General del Proceso”*. Pag. 24)

¹⁹ CHAVEZ CASTILLO, Raúl. *“Diccionarios Jurídicos Temáticos. 2ª Serie. Derecho laboral. Vol. 4º”*. Editorial Acabados Editoriales Incorporados, s. a. de c. v., México, 2002, pag. 142.

1. 7 CONCEPTO DE PARTE.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689, dispone:

“Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”

En el código de procedimientos civiles para el Distrito Federal, en su artículo primero se establece que:

“Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial decrete o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario.....”

De dichos preceptos legales se desprende que son parte en los juicios quienes tengan un interés jurídico para ejercitar una acción u oponer excepciones, para que la Autoridad decrete o constituya un derecho o imponga una condena. A pesar de la diferencia que hay en la redacción de los citados preceptos legales, el sentido e interpretación es el mismo.

“Parte (Del Latín, partis, porción de un todo) Se denomina parte a las personas que adquieren los derechos y obligaciones que nacen de una determinada relación jurídica que ellos crean. Cuando asume la posición activa se le denomina acreedor y es deudor cuando asume la posición pasiva.

En la relación procesal, el concepto de parte presupone la existencia de una contienda, de un litigio, en el que las partes que intervienen alegan cada quien su derecho. En el proceso se denominan: actor y demandado; el primero es

el sujeto de la pretensión deducida en la demanda y el segundo es aquel a quien se le exige el cumplimiento de una obligación que se aduce en la demanda.”²⁰

“En un sentido material, las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso mismo”²¹

No obstante los conceptos referidos anteriormente, podemos decir que el concepto de parte, no es exclusivo en el aspecto procesal, es decir, que dentro de un estudio del término PARTE, en el ámbito del derecho, también se le da este nombre a las personas que celebran algún acto jurídico y que son susceptibles de derechos y obligaciones, vgr. dos personas que firman un contrato de compraventa, en virtud de que las une una relación jurídica.

Aunque el aspecto que nos interesa del término parte es precisamente, el que se determina dentro de una relación procesal. Las anteriores transcripciones que se hicieron del concepto que nos ocupa, resultan un tanto similares, por lo que podemos considerar que PARTE ES LA PERSONA FISICA O MORAL QUE INTERVIENE EN UN PROCESO, YA SEA EN SU CALIDAD DE ACTOR O DEMANDADO A QUIEN LE RECAEN DE FORMA DIRECTA LOS EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA QUE SE DICTE EN EL MISMO.

Podemos decir además que las partes deben tener una identidad, capacidad y legitimación para apersonarse al proceso y obviamente un interés jurídico, que es precisamente el que les da ese derecho a cada una, por un lado para ejercitar una acción a una llamada actora y por otro lado a otra llamada demandada de defenderse con los medios idóneos.

²⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. “Diccionario jurídico Mexicano”. Ob. Cit. pag. 2328.

²¹ TENA SUCK, Rafael. Et. Al. “Derecho Procesal del Trabajo”. Quinta Edición, Editorial Trillas, s. a. de c. v., México, 1997, pag. 44.

1. 8 CONCEPTO DE ACCIÓN.

El autor Cipriano Gómez Lara dice *“Entendemos por acción el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional.”*²²

Por su parte Rafael Tena refiere que *“La acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas.”*²³

En cuanto al concepto de acción, estamos de acuerdo con la que expone Rafael Tena, que consideramos más completa, solamente anotaremos los elementos de la acción que son:

- Los sujetos: actor y demandado;
- La causa de la acción, es decir, el vínculo jurídico;
- El fundamento de la acción; y,
- El objeto, que es lo que se pide.

En materia laboral no es necesario expresar el nombre de la acción que se intenta, para que proceda, basta con que se determine claramente la pretensión. La propia ley establece en su numeral 873, que cuando el actor ejercite acciones contradictorias, la Junta lo prevendrá para que subsane dicho error.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón; por su parte el numeral 51, del mismo ordenamiento legal contiene las causas de rescisión de

²² GOMEZ LARA, Cipriano. *“Teoría General del Proceso”*. Ob. Cit. pag. 111.

²³ TENA SUCK, Rafael. Et. Al. *“Derecho Procesal del Trabajo”*. Ob. Cit. pag. 32

la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, las cuales se traducen en acciones.

En el artículo 48 de la Ley laboral, se establece que el trabajador, tendrá derecho de solicitar a su elección ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se le reinstale en su empleo o se le indemnice de acuerdo al artículo 50 de la propia ley.

De lo anterior se desprende que en materia laboral existen tres acciones que puede ejercitar el trabajador en contra del patrón, a saber:

- 1.- Rescisión;
- 2.- Reinstalación; e,
- 3.- Indemnización.

Sin embargo, la propia ley refiere otras acciones que se pueden intentar como son: acciones para reclamar la indemnización por riesgos de trabajo; acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo; las acciones para ejecutar los laudos.

De igual forma existen algunos autores que refieren una serie de acciones diversas, que según ellos se pueden ejercitar, como son: paga de prestaciones devengadas; reconocimiento de derecho de antigüedad; reconocimiento de derechos escalafonarios, etc.

No obstante lo anterior, creemos que las acciones principales, son la rescisión, la reinstalación y la Indemnización. También podemos incluir las acciones colectivas.

Es importante tener en cuenta que al ejercitarse una acción, conjuntamente se reclaman y pretenden las diversas prestaciones

correspondientes e inherentes a la separación del trabajo, independientemente de la causa que origine el ejercicio de la acción, como son: paga de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo (proporcionales), horas extras, días de descanso, etc.

1. 9 CONCEPTO DE DEMANDA.

Parece tan simple y sencillo poder definir la palabra demanda, como decir que es el escrito inicial con el que se inicia un proceso. Sin embargo, es un escrito que en las diversas materias del Derecho, requiere de ciertas formalidades que hace que el mismo tenga sus características particulares, aunque no sucede así en nuestra materia.

El Diccionario Jurídico Mexicano la conceptualiza de la siguiente manera: "*Demanda. Proviene del latín demandare (de y mando), que tenía un significado distinto al cual: "confiar", "poner a buen seguro", "remitir".*

*La demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión expresando la causa o causas en que intente fundarse ante el órgano jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión."*²⁴

El autor José Becerra la define de la siguiente forma "*Demanda es el escrito inicial con que el actor, basado en un interés legítimo, pide la intervención de los órganos jurisdiccionales para la actualización de una norma sustantiva a un caso concreto*"²⁵

²⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano". Ob. Cit., pag. 889.

²⁵ BECERRA BAUTISTA, José. "El Proceso Civil en México". Décima sexta Edición, Editorial porrua, s. a., México, 1999, pag. 30.

De los anteriores conceptos podemos decir que LA DEMANDA COMO ACTO PROCESAL, ES LA FORMA ESCRITA DE COMO UNA PARTE DENOMINADA ACTORA, INICIA EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN, EN EL QUE SE EXPRESA LA PRETENSIÓN, EN CONTRA DE OTRA LLAMADA DEMANDADA, ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL, PARA QUE RESUELVA EN EL PROCESO Y SE DICTE UNA RESOLUCIÓN DEFINITIVA FAVORABLE A SUS PRETENSIONES MEDIANTE LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LA NORMA JURÍDICA.

Obviamente, en las diversas legislaciones no se consideran este tipo de conceptos, no obstante de esto, es importante señalar lo que dispone nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 872, que establece:

“La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”

En la Ley Laboral sus artículos 685 y 873, disponen que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, por no anotar las prestaciones que conforme a la acción intentada procedan la Junta de forma oficiosa subsanará las omisiones al momento de admitir la demanda; por otro lado, en caso de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta al admitir la demanda, si nota irregularidades en su escrito o esta intentando acciones contradictorias, le indicará los defectos u omisiones y lo prevendrá para que las subsane.

Esto implica que en el escrito de demanda en un proceso laboral, existe la suplencia de la Queja, a favor del trabajador solamente. Este punto interesante, esta relacionado con la propuesta que se hace en el presente trabajo y que se comentará en el capítulo correspondiente.

1. 10 CONCEPTO DE EXCEPCIÓN

“En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante”²⁶

“En general reciben el nombre de excepciones las invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante”²⁷

La excepción es un medio de oposición y va encaminada, y con ella se pretende obstaculizar la actividad del órgano jurisdiccional, es decir, destruir la acción por la falta de los presupuestos procesales necesarios para la existencia de una relación procesal o en cuanto a la improcedencia de la misma acción, siendo una excepción procesal.

Por otro lado está la defensa, que no se opone a la actividad del órgano jurisdiccional, sino que es la negación de los hechos constitutivos de la demanda, y la oposición al derecho material pretendido en la misma acción. Esta se puede considerar como una excepción sustancial.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, no refiere un apartado especial de excepciones y defensas, solamente establece en su parte conducente del artículo 878, fracción IV que:

²⁶ TENA SUCK, Rafael. Et. Al. **“Derecho Procesal del Trabajo”**. Ob. Cit. pag. 40.

²⁷ RAMOS, Eusebio. **“Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo”**. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982. Pag. 121.

“En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios.....”.

En el ámbito jurídico existen dos clases de excepciones, a saber:

1.- Excepciones dilatorias: son aquéllas que pretenden retardar y detener las acciones intentadas por las partes y, que impiden el curso de la acción. Entre estas podemos mencionar:

- a).- Excepción de falta de personalidad;
- b).- Excepción de incompetencia;
- c).- Excepción de oscuridad o imprecisión de la demanda.

2.- Excepciones perentorias: son aquéllas que se hacen valer en vía de defensa, y que atacan directamente la acción para destruirla, es decir, el derecho intentado. Entre estas encontramos:

- a).- Excepción de prescripción;
- b).- Excepción de pago;
- c).- Excepción de sustitución patronal;
- d).- Excepción de inexistencia de la relación laboral;
- e).- Excepción de laudo firme;

Siendo estas excepciones las que se pueden oponer en el proceso laboral.

El Código de procedimientos civiles para el Distrito Federal, regula las excepciones y defensas y en sus artículos 35 y 43 las denomina de la siguiente manera:

Artículo. 35.- *"Son excepciones procesales las siguientes:*

- I. *La incompetencia del juez;*
- II. *.....*
- III. *La conexidad de la causa;*
- IV. *La falta de personalidad.....*
- VIII. *La cosa juzgada....."*

Artículo 43. *"Salvo disposición expresa que señale alguna otra excepción como procesal, las demás defensas y excepciones que se opongan serán consideradas como perentorias y se resolverán en la sentencia definitiva"*

De lo anterior podemos concluir que existen excepciones dilatorias o procesales; y, perentorias o sustanciales.

Resulta entonces que LA EXCEPCION ES LA OPOSICION QUE HACE EL DEMANDADO, AL CONTESTAR LA DEMANDA A LA ACCION INTENTADA EN SU CONTRA POR EL ACTOR, PARA LOGRAR QUE EL ORGANO JURISDICCIONAL LO ABSUELVA DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS AL MOMENTO DE RESOLVER EN DEFINITIVA DENTRO DEL PROCESO.

1. 11 CONCEPTO DE ETAPA.

*"ETAPAS PROCESALES. I. Son las fases en que se agrupan los actos y hechos procesales -a través de los cuales se concreta y desenvuelve el proceso-, de acuerdo con su finalidad inmediata".*²⁸

En general los procesos se desarrollan de la siguiente forma:

²⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano". Ob. Cit. pag. 1368.

Primera etapa: es la expositiva en la cual las partes (actor y demandado) exponen y oponen, sus pretensiones y, excepciones y defensas, respectivamente, invocando el derecho que les asiste y, se fija la litis;

Segunda etapa: es la probatoria en esta fase las partes ofrecen sus pruebas y el juzgador provee sobre su admisión y preparación, para después llevar a cabo su desahogo;

Tercera etapa: es la resolutive, en ésta, el órgano jurisdiccional, con base en los elementos aportados por las partes, resuelve respecto a la posición de cada una de ellas y emite la resolución definitiva que pone fin al proceso.

A estas etapas se le llama PRIMERA INSTANCIA, en virtud de que se desahogan ante una Autoridad precisamente de primera instancia. En nuestro Sistema Judicial existe un Tribunal Superior de Justicia en cada Entidad Federativa, para su funcionamiento cuentan con Juzgados de Primera Instancia como son: Juzgados civiles, penales, etc. que son aquellos que conocen de un proceso judicial (juicio), desde su inicio hasta que se resuelve mediante una sentencia definitiva. No obstante, cualquiera de las partes que no haya obtenido lo que pretendía, puede acudir a una segunda instancia, llamada Sala del Tribunal Superior de Justicia, para inconformarse con la resolución a través de un recurso de apelación. Además de lo anterior, de creerlo conveniente y necesario, se podrá acudir ante la Autoridad Federal para presentar la demanda de Amparo en contra de la sentencia que dicte la Sala correspondiente, dentro de lo que se denomina el principio de definitividad.

Cabe hacer notar en cuanto al principio de definitividad, lo que dispone el artículo 848 de la Ley laboral en su parte conducente, en el sentido de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Lo que marca una gran diferencia de los procesos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con los procedimientos que se tramitan ante los Juzgados de primera instancia.

También se puede considerar que previamente a la primera etapa, pueden llevarse a cabo, en algunos casos, medios preparatorios o medidas precautorias para iniciar el proceso.

El proceso laboral se inicia con la presentación de la demanda. En el acuerdo que le recae, se señala fecha para audiencia, la cual se desarrolla en tres etapas: a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; y, c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

No obstante ello, podemos decir que el proceso laboral, se desarrolla en los siguientes períodos o etapas:

- 1.- Período conciliatorio;
- 2.- Período de arbitraje, que comprende la etapa de demanda y excepciones y la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas;
- 3.- De alegatos;
- 4.- Período de discusión y resolución; y,
- 5.- Período de ejecución.

Este aspecto, lo trataremos a fondo en el capítulo tercero del presente trabajo.

Por lo tanto en el ámbito del derecho procesal del trabajo, podemos distinguir las diversas etapas o períodos en el proceso, desde que se presenta la demanda, hasta que se dicta el laudo que resuelve el fondo del asunto; y, por otro lado, que la audiencia a que se refiere el artículo 873, de la Ley laboral, se desarrolla en tres etapas. Como quedó precisado en líneas anteriores.

Por lo anterior podemos entender a la etapa como el ESPACIO DE TIEMPO QUE MEDIA ENTRE DOS PUNTOS DETERMINADOS, COMO UNA PLURALIDAD DE ACTOS ENCADENADOS ENTRE SÍ, DE MODO QUE LOS ACTOS ANTERIORES JUSTIFICAN Y SON REQUISITO DE VALIDEZ DE LOS POSTERIORES. Es decir, en el proceso laboral, para que exista la etapa de arbitraje (demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas)

previamente existió la de conciliación y, posteriormente se desarrollará la de alegatos y, la de discusión y resolución.

1. 12 CONCEPTO DE PRESCRIPCIÓN.

"La prescripción es el medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de ley" ²⁹

En materia civil se distinguen dos clases de prescripción: por un lado está la prescripción adquisitiva o positiva, que como su nombre lo refiere es el modo de adquirir derechos; y por el otro está la prescripción extintiva o negativa, que es aquella que produce el efecto de perder derechos. En ambos casos, por el simple transcurso del tiempo.

De acuerdo a una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación. 5ª. Época, tomo CXIC, pag. 4219 ha sostenido, en su parte conducente que: *"La prescripción de las acciones es la sanción impuesta por la ley al acreedor que demuestra falta de interés al no ejercitarlas....."*

La Ley Federal del Trabajo, regula la prescripción en su Título Décimo, del cual se desprende que, en materia laboral, solamente existe la prescripción extintiva o negativa, que es precisamente, la pérdida del derecho por no ejercitar la acción correspondiente, dentro de los plazos concedidos en los artículos que comprende dicho capítulo.

Así tenemos que, en los artículos del 516 al 519, se regulan los diferentes plazos en los que se da u opera la prescripción; en el numeral 520, se establecen los casos en los que no comienza, ni corre la prescripción; en el precepto 521, se establecen los supuestos en los que se interrumpe la

²⁹ TENA SUCK, Rafael. Et. Al. "Derecho Procesal del Trabajo". Ob. Cit. pag. 37.

prescripción; y, el artículo 522 se refiere a la forma de cómo se computan los términos para la prescripción.

*"En el derecho procesal del trabajo opera por disposición de la ley la prescripción y la caducidad. En efecto, la prescripción tiene lugar cuando ha transcurrido el tiempo que fija la ley para el ejercicio de un derecho....."*³⁰

En lo que se refiere a la prescripción, en particular y para el resultado del presente trabajo, en virtud de que es parte de las propuestas que se referirán en el capítulo cuarto, es importante transcribir el artículo 518, de la Ley de la materia, mismo que establece:

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

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

También es importante, tener en cuenta que la prescripción solamente opera en vía de excepción.

De lo anotado anteriormente podemos decir que LA PRESCRIPCIÓN ES UNA SANCIÓN IMPUESTA POR LA LEY, QUE NO PERMITE EJERCITAR UNA ACCIÓN, FUERA DE LOS PLAZOS CONCEDIDOS PARA ELLO.

1. 13 CONCEPTO DE CADUCIDAD.

"La caducidad es la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso,

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral". Ob. cit. pag. 218

nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción”³¹

“La caducidad consiste, pues, en la inercia de las partes continuada un cierto tiempo. Digo inercia de las partes, no de una parte por que aquella supone que no se realice ningún acto ni por la una ni por la otra; si una de ellas actúa, aún cuando la otra permanezca inerte, la caducidad no se produce; en otras palabras, basta el acto de una cualquiera de las partes para interrumpirla”³²

Del concepto que da el autor Carnelutti de lo que es caducidad, hace una observación importante, como es el hecho de que para que opere la caducidad debe de existir la inactividad procesal de ambas partes y no solamente de una de ellas, ya que al estar promoviendo dentro del procedimiento aunque sea una de los litigantes ya no puede operar tal supuesto.

Tenemos entonces que LA CADUCIDAD ES UN MODO DE EXTINGUIRSE LA RELACIÓN PROCESAL, POR LA INACTIVIDAD DE UN CIERTO PERÍODO DE TIEMPO DENTRO DEL PROCESO POR AMBAS PARTES, PERO NO SE EXTINGUE LA ACCIÓN, QUEDANDO LAS COSAS EN EL ESTADO EN QUE SE ENCONTRABAN HASTA ANTES DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA. ES LA EXTINCIÓN DE LA INSTANCIA.

La Ley Federal del Trabajo, regula la caducidad en el capítulo XI, del Título catorce. Al efecto, en sus correspondientes artículos se considera lo siguiente:

1.- Obligación procesal del órgano jurisdiccional, de verificar que los asuntos no se queden inactivos;

³¹ TENA SUCK, Rafael. Et. Al. “Derecho Procesal del Trabajo”. Ob. Cit. pag. 10

³² CARNELUTTI, Francisco. “Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo IV”. Editorial Orlando Cárdenas V. Editor y Distribuidor, México, 1980, pag. 573.

- 2.- La forma de como opera la caducidad;
- 3.- Requisitos de procedencia de la caducidad;
- 4.- La forma de tramitarse la caducidad;
- 5.- Interrupción del procedimiento.

Solamente haremos la transcripción de uno de los preceptos que es precisamente el artículo 773, de la Ley de la materia, para conocer el término en el que opera la caducidad en los procesos laborales, a saber:

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

En el artículo 772, se concede el beneficio al trabajador, en el sentido de que el órgano jurisdiccional, tiene la obligación de requerirle que presente las promociones o realice las diligencias correspondientes para el seguimiento del proceso, en el caso de que después de tres meses a partir de la última actuación, no se haya efectuado cualquiera posterior y evitar que opere la caducidad.

1. 14 CONCEPTO DE PRECLUSIÓN.

Por lo que hace al concepto de preclusión, solamente haremos la transcripción de dos conceptos doctrinarios y daremos un particular punto de vista.

*"La preclusión consiste en que después de la realización de determinados actos o del transcurso de ciertos términos, queda precluso a la parte el derecho de realizar otros actos procesales determinados, o en general, actos procesales".*³³

*"La preclusión es el efecto producido en un proceso cuando se deja pasar, sin utilizarlo, el momento señalado por la norma que lo rige para realizar un determinado acto".*³⁴

Al efecto el código de procedimientos civiles, para el Distrito Federal, señala en su artículo 31, primer párrafo que: *"Cuando haya varias acciones contra una persona, respecto de una misma cosa, y provengan de una misma causa, deben intentarse en una sola demanda; por el ejercicio de una o más quedan extinguidas las otras."*

La preclusión a diferencia de la prescripción, consiste en que la primera opera por no haber ejercitado una acción de forma simultánea con otras acciones que se tenían que ejercitar en la misma demanda que origino el procedimiento, por lo que la acción que no se haya hecho valer ya no se puede realizar en otro juicio diferente; mientras que la prescripción opera por el simple transcurso del tiempo.

Por lo tanto podemos decir lo siguiente: LA PRECLUSIÓN TIENE LUGAR CUANDO NO SE HACE VALER EN EL MOMENTO OPORTUNO, EL EJERCICIO DE UN DERECHO PROCESAL A TRAVÉS DE LA ACCIÓN CORRESPONDIENTE.

³³ CHIOVENDA, José. **"Derecho Procesal Civil, Tomo II"**. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1980. Pag. 396

³⁴ DE PINA, Rafael. Et. Al. **"Derecho Procesal Civil"**. Ob. cit. pag. 230.

1. 15 CONCEPTO DE RESOLUCIÓN.

*"Resoluciones.- Bajo el nombre de resoluciones compréndese realmente cosas muy diferentes desde la resolución principal por su forma y contenido, que es la sentencia de fondo, hasta las simples disposiciones orales, sin formalidades que se refieren a la policía de las audiencias o al orden de la discusión".*³⁵

*"RESOLUCIONES JUDICIALES. Son los pronunciamientos de los jueces y tribunales a través de los cuales acuerdan determinaciones de tramite o deciden cuestiones planteadas por las partes, incluyendo la resolución del fondo del conflicto".*³⁶

En materia de resoluciones no hay gran diversidad de criterios para dar un concepto de dicha palabra.

La Ley Federal del Trabajo regula los tipos de resoluciones que se consideran en materia laboral, en su Capítulo XIII, del Título Trece a continuación transcribiremos el artículo correspondiente:

Artículo 837. *"Las resoluciones de los tribunales laborales son:*

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

³⁵ CHIOVENDA, José. *"Derecho Procesal Civil. Tomo II"*. Ob. Cit. pag. 298.

³⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. *"Diccionario Jurídico Mexicano"*. Ob. Cit. pag. 2822

En los demás artículos que comprende dicho capítulo, se reglamenta lo referente a los requisitos y características que deben reunir cada uno de los tipos de resoluciones, así como el momento en el que se deben de dictar.

De lo anterior, podemos decir que estamos de acuerdo con el concepto que de resolución que refiere el Instituto de Investigaciones Jurídicas a través de su Diccionario Jurídico Mexicano.

1. 16 CONCEPTO DE JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En el capítulo tercero del presente trabajo haremos un estudio de la integración y tipos de Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que en este apartado solamente anotaremos en particular el concepto de dicho órgano jurisdiccional.

El autor Juan B. Climent Beltrán, en su obra realiza el siguiente comentario: *".....a partir de la ejecutoria "La Corona", de febrero de 1924, se estableció definitivamente el criterio de reconocer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje , como Tribunales de derecho con plena jurisdicción, para conocer y resolver en toda clase de conflictos laborales individuales y colectivos; estimándose que eran Tribunales para conocer en materia laboral, con el mismo carácter que los Tribunales Civiles o Penales en las respectivas áreas de jurisdicción."*³⁷

De la anterior transcripción, se denota que las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya se consideraban como verdaderos Tribunales, aunque conformados de diferente forma que los Juzgados de primera instancia.

³⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo", Segunda Edición, Editorial Esfinge, s. a. de c. v., México, 1999, pag. 59.

*"Órgano del Estado que se encarga de aplicar las normas del trabajo, integrado por igual número de representantes obreros y patronales, que bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo."*³⁸

Lo más importante es considerar lo que dispone la fracción XX, del artículo 123, de nuestra Constitución Política, de la que se desprende lo siguiente:

1° Existen conflictos entre trabajador y patrón;

2° Estos conflictos se dirimirán ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y,

3° Las Juntas se formarán por igual número de representantes de trabajadores y patronos y uno del gobierno.

Por lo que podemos decir: LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE SON TRIBUNALES DE JURISDICCION, QUE SE ENCARGAN DE CONOCER Y RESOLVER LAS DIFERENCIAS O CONFLICTOS QUE SE SUSCITAN ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.

Entendiendo por Tribunal el lugar en el cual se administra la justicia y se aplican las Leyes a través de los procedimientos preestablecidos y que su origen emana de la Constitución, regulados por sus leyes reglamentarias.

*"Tribunal, órgano encargado por la ley de administrar justicia, impartíendola y mandando ejecutar lo juzgado".*³⁹

"Sin embargo, en sentido técnico, interesa hacer referencia a los órganos jurisdiccionales, esto es, aquéllos a los que el ordenamiento jurídico

³⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano". Ob. Cit. pag.1875.

³⁹"Tribunal." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

*encomienda la decisiva función de aplicar justicia. Dada la enorme variedad de asuntos que pueden ser sometidos a la justicia, existen diferentes ámbitos jurisdiccionales. La división más común es la que distingue entre tribunales penales, que son los encargados de enjuiciar los comportamientos constitutivos de delito o falta e imponer las penas y las medidas correspondientes; tribunales civiles, cuya función es resolver los litigios entre particulares pertenecientes al Derecho civil y al Derecho mercantil (por ejemplo, contratos, testamentos, relaciones familiares, comerciantes individuales o sociedades mercantiles); tribunales laborales o sociales, encargados de dirimir con preferencia los litigios entre trabajadores y empresarios y, en general, las cuestiones relacionadas con el Derecho laboral o Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;"*⁴⁰

Con lo anterior se da por terminado el primer capítulo, con las anotaciones que se han realizado de los diferentes conceptos que lo integran y que nos servirán para poder desarrollar los siguientes apartados.

En nuestro segundo capítulo, haremos referencia a los antecedentes de nuestro derecho procesal del trabajo, encaminado específicamente a conocer particularmente las etapas que se llevan a cabo en la audiencia que se desarrolla en el procedimiento ordinario ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

⁴⁰"Tribunal." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

CAPÍTULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (PROCEDIMIENTO ORDINARIO, ETAPAS)

2.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

El hombre a través del tiempo, ha experimentado cambios importantes en su vivir cotidiano, es así como surgen inquietudes entre aquéllos personajes que lucharon y que han luchado, para lograr una mejor convivencia en sociedad, particularmente, entre la clase trabajadora y la clase patronal. Es precisamente con el inicio, pero en especial con el triunfo de la Revolución Mexicana de 1910, cuando los cambios legislativos, en materia de trabajo, empiezan a surgir con una visión más clara y precisa de los objetivos primordiales que se buscaron con dicho movimiento armado.

No obstante, de algunas reglamentaciones que existieron previamente al año 1910, con las cuales ya se notaba el interés por mejorar las relaciones obrero-patronales -como se les conoce en la actualidad- es precisamente a partir del año 1910, cuando se empieza a notar concretamente la actividad legislativa en materia de trabajo. El 18 de diciembre del año 1911, siendo Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, el Ciudadano Francisco I.

Madero, se publica una Ley mediante la cual se crea el Departamento del Trabajo, que a su vez, dependería de la entonces Secretaría de Fomento, institución que logró, entre otras cosas el segundo contrato colectivo de trabajo; intervino en diferentes conflictos graves de trabajo entre los años 1912 y 1913; consideró legislaciones europeas; e, implementó lo relativo a la protección del trabajo.

Pero es con el triunfo de la Revolución Mexicana, que Venustiano Carranza, como Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista, convocó a un Congreso Constituyente para el día primero de diciembre de 1916, con el objetivo de expedir una nueva Constitución.

Como consecuencia de este acontecimiento, por primera vez en el mundo se establecen dentro de una Constitución Política, que fue precisamente la de nuestro país, los derechos de los trabajadores y los tribunales encargados de hacer cumplir esos derechos, lo cual es considerado por otros países, e incluso, la toman como modelo para sus respectivas Constituciones. Esto trae consigo el surgimiento del Derecho Mexicano del Trabajo y del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo.

Es importante considerar algunos aspectos previos y que obviamente, dieron como consecuencia nuestra actual Carta Magna. Después de arduas sesiones de trabajo en el Congreso Constituyente, durante varios días del mes de diciembre de 1916 y del mes de enero del año 1917, en las cuales se hacen propuestas, se llevan a cabo debates, surgían inquietudes, se planteaban diversos puntos inherentes a la actividad y calidad del trabajador, como lo eran las condiciones de trabajo y, lo que más nos interesa, se da una preocupación por establecer las autoridades que deben de conocer y resolver, sobre los conflictos que se suscitan entre los trabajadores y los patrones, al efecto podemos enunciar algunos de los puntos trascendentes como son los siguientes:

En el Proyecto de Constitución se consideraron dos importantes reformas, en lo que se refiere a la materia que nos ocupa, por un lado la del artículo 72, fracción XX, que facultaba al Congreso para legislar en todo el País, entre otras áreas, sobre el trabajo; y otra en el artículo 5° que trataba precisamente, lo relacionado e inherente a las actividades que puede realizar cualquier persona para subsistir y dedicarse a un trabajo específico –obviamente estos artículos eran de la Constitución del año de 1857-. Mas adelante, se hará referencia a la redacción, en su parte conducente, de los artículos de nuestra Constitución vigente que tratan estos dos aspectos.

No obstante lo anterior, de la redacción y contenido de los citados artículos no se notaban de forma clara los ideales y argumentos vertidos por Don Venustiano Carranza, en la exposición de motivos que sustentaban su Proyecto de nueva Constitución, en los cuales refería: *".....y con la facultad que en la reforma a la fracción 20 del artículo 72 confiere al poder legislativo federal, para expedir leyes sobre trabajo, en los que se implantarán todas las instituciones de progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solar y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determine hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros en los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar mejorar su situación"*.⁴¹

Así pues, tenemos entonces que en las sesiones de trabajo del Constituyente de 1917, se refirieron entre otros temas a lo siguiente:

⁴¹ ARROYO SAENZ, Enrique. **"Derecho Procesal del Trabajo"**. Editorial B&A, México, 1999, pag. 26

En la sesión del día 19 de diciembre del año 1916, algunos integrantes del Congreso, solicitaron se suspendiera la misma, para incluir algunas modificaciones al dictamen como lo eran:

- Que la jornada laboral máxima sería de 8 horas diarias;
- **Que los conflictos de trabajo fueran resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, mismos que se iban a regir por las Leyes reglamentarias respectivas;**
- Prohibición del trabajo nocturno para niños menores de 14 años y para las mujeres;
- Se refería que a trabajo igual debe de corresponder salario igual;
- Se proponía el derecho de huelga, así como las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En la sesión del día 26 de diciembre de 1916, se propone por la primera comisión, que los conflictos entre el capital y el trabajo se resuelvan por **comités de conciliación y arbitraje**, ya que este punto no debe de quedar en la parte correspondiente a las garantías individuales y solicitan se suspenda su estudio y se deje para cuando se traten las facultades del Congreso.

Sucesivamente y, conforme se desarrollan las sesiones, los diputados llevan a cabo su participación en la discusión del dictamen. Estando en turno el Diputado Héctor Victoria, trabajador ferrocarrilero, hace notar que la diputación de Yucatán presentó una iniciativa de reforma al artículo 13 Constitucional, en la que, entre otras cosas, se pedía establecer **tribunales de arbitraje en cada Estado**, con la facultad de que los propios Estados podrían

legislar en materia laboral y aplicar a través de dichos tribunales las Leyes correspondientes; **así como la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.**

Por su parte, el Lic. José N. Macías, en la sesión del día 28 de diciembre de aquel año de 1916, entre otros puntos, habló de las **juntas de conciliación y arbitraje**, con la salvedad de que les niega el carácter de tribunales.

Como se denota en los cuatro párrafos inmediatos anteriores, ya se empieza a hablar de autoridades que deben conocer y resolver los conflictos de naturaleza laboral y, de como regular los procedimientos laborales, con ello, obviamente, del derecho procesal del Trabajo.

En la tribuna el Diputado Froilan Manjarrez, propone a la asamblea que en la Constitución, debe haber un Título para tratar lo relativo al trabajo y propone además, la creación de una comisión exclusiva, para trabajar con ese proyecto.

En la sesión del día 23 de enero de 1917, se presentó el proyecto y fue aprobado por 163 votos.

Es así, como nace y se incluye a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el Título VI, denominado "DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL" y se conformó con tan solo un artículo, EL ARTÍCULO 123, el cual regularía lo referente a las relaciones laborales, así como las autoridades que conocen y resuelven las controversias que se suscitan entre los trabajadores y los patrones.

Dicho precepto legal, comprendía originalmente treinta fracciones y su redacción original en el primer párrafo fue del tenor siguiente:

"Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo el contrato de trabajo

I.-

 XXX.- " 42

En el contenido del artículo 123, de nuestra Carta Magna, se consagran los derechos de los trabajadores. En un primer orden se consignan las condiciones de trabajo que deberán de ser los máximos, en algunos casos, como por ejemplo la jornada máxima de ocho horas y, en otros los mínimos, como es el salario; También se consignan las obligaciones de los patrones; se regula la seguridad social; el derecho a coaligarse tanto de los trabajadores como de los patrones; seguridad e higiene en el empleo; pero lo que nos interesa en particular, es el nacimiento de las **Juntas de Conciliación y Arbitraje**, punto que trataremos en particular mas adelante.

También se establecieron los principios para la legislación Laboral, reglamentaria del propio artículo 123, para proteger a los trabajadores, que de acuerdo a su momento histórico, se consideraban a los trabajadores del campo a los de la ciudad, así como a la niñez y al género femenino, respecto a cualquier actividad, inherente a su calidad de empleados. El artículo 123 constitucional, tuvo como leyes reglamentarias al principio de su inclusión en la propia Constitución, las expedidas por el Congreso de la Unión, así como por las legislaciones locales, hasta el año de 1931.

⁴² ARROYO SAENZ, Enrique. "Derecho Procesal del Trabajo". Ob. Cit. pag. 31.

2.2 FRACCIÓN XX, DEL ARTÍCULO 123, DE NUESTRA CARTA MAGNA.

Se consideró importante referir en específico, la fracción XX del precepto legal que nos ocupa, ya que en esta se consagra la Autoridad que conoce y resuelve las controversias de índole laboral y por obvias razones, la forma del proceso y procedimiento laborales. Esto nos lleva a iniciar el estudio de las normas adjetivas del derecho laboral, es decir, a conocer el aspecto procesal que contempla, de alguna forma la propia Constitución, pero que de forma particular regula la Ley Federal del Trabajo. No obstante de esto, las normas procesales del Derecho laboral, están comprendidas en las fracciones XX, XXI y XXII del propio artículo 123 Constitucional.

Al efecto la fracción XX, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Mexicanos, establece:

Artículo 123. "Toda persona tiene derecho al....."

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 los representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;....."

La redacción de la fracción XX, al establecer en su parte conducente que, los conflictos entre las partes se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, nos lleva a entender que se ventilaran esas diferencias en un proceso laboral, con las formalidades establecidas en la propia Ley Laboral, en el que las normas sustantivas de la Ley Federal del Trabajo, se tutelan con la aplicación de las normas adjetivas, contenidas en el Título y capítulo correspondiente al Derecho Procesal del Trabajo, del mismo ordenamiento jurídico en cada caso concreto, es decir, con la individualización de la norma. De lo anterior se denota que el concepto de conflicto, se usa en materia del proceso

laboral, mientras que en procesal civil se aplica el concepto de juicio, situaciones subjetivas, pero el término conflicto, es más propio en el derecho procesal del trabajo.

"El derecho sustantivo y procesal del trabajo, nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros..... y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje".⁴³

Con la transcripción anterior, de una obra del profesor Trueba Urbina, estamos de acuerdo, salvo que, pensamos que más que una reivindicación de los derechos de los obreros, debemos ver que con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se busca un equilibrio, tanto con las normas sustantivas, como con las adjetivas, en la regulación de las relaciones y conflictos respectivamente, que se dan entre el trabajador y el patrón.

2.3 LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.

Entre los años de 1918 a 1928, se da un período de legislaciones laborales estatales, casi en toda la República Mexicana. Para los fines del presente trabajo, solamente mencionaremos las leyes de Yucatán, expedidas durante la administración del gobernador Felipe Carrillo Puerto, el 2 de octubre de 1918, en virtud de que ésta, es la que sirvió de base para la creación de las Juntas Municipales de Conciliación y una Junta Central de Conciliación y

⁴³ TRUEBA URBINA Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Teoría Integral." Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1978, pag.21

Arbitraje. El procedimiento que se ventilaba ante estas Juntas se llevaba a cabo en dos etapas:

Primera etapa: llamada de investigación, en la que se ofrecían pruebas, ésta se llevaba ante las Juntas Municipales; y, la segunda etapa de conciliación y arbitraje, misma que se llevaba a cabo ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Posterior a la creación de las leyes estatales, que en materia de trabajo aparecieron en distintos Estados y, como consecuencia de cambios y movimientos en las administraciones federales del país, referentes al tema propiamente de trabajo, aunque también se consideran aspectos políticos, sociales y económicos, es como se empieza a llevar a cabo el inicio de la federalización de la legislación laboral.

No obstante lo anterior, de acuerdo al comentario del maestro Néstor de Buen, quien en una de sus obras refiere, en relación, a las facultades para dictar leyes en materia de trabajo que *"...en el proemio del art. 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X, del art. 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del art. 123 (además de la reforma de la fracción XXIX relativa al seguro social), para que sólo el Congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición, del Senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo."*⁴⁴

⁴⁴ DE BUEN L, Néstor. **"Derecho del Trabajo Tomo I"**. Octava Edición, Editorial porrua, s. a., México, 1991, pag. 358.

Así las cosas, en el mes de julio del año 1929, se presenta, el primer proyecto de Código Federal del Trabajo, mismo que fue publicado por la C.T.M., representando el primer antecedente para la Ley Laboral de 1931.

Dos años después, se elabora un segundo proyecto, al cual se le da el nombre de Ley, es así como nace la Ley Federal del Trabajo, promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo décimo cuarto transitorio de la citada Ley, se declaran derogadas todas las leyes y decretos anteriores, en materia de trabajo, expedidos por las legislaturas locales y por el Congreso de la Unión.

Al efecto apuntaremos la redacción del artículo 73, fracción X, de nuestra Constitución Política, que a la letra determina:

Artículo 73. "El Congreso tiene la facultad:

.....X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123....."

A continuación transcribiremos algunas disposiciones que se contenían en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que se obtuvo de una obra del autor Alberto Trueba Urbina, intitulada Nuevo Derecho procesal del Trabajo y que se marca como nota al pie de página número 45, para ir comentándolas, solamente en lo que respecta a la parte procesal de dicho ordenamiento legal, en específico lo referente a las etapas del procedimiento, que se incluían en el Título Noveno, del procedimiento ante las Juntas, mismos que a la letra establecían:

"TITULO NOVENO
DEL PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS

CAPÍTULO I

Art. 440. Ante las Juntas no se exigirá forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hagan. Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos.

Art. 465. Todo lo actuado en las audiencias que se celebran en la Junta, se hará constar por quienes las presidan en forma de resumen, y en las actas que al efecto se levanten.

CAPÍTULO III

DE LA CONCILIACION ANTE LAS JUNTAS MUNICIPALES Y FEDERALES DE
CONCILIACION

Art. 500. En cualquier caso de conflicto o diferencia de que deba conocer una Junta Municipal o una Junta Federal de Conciliación, el patrón o trabajador interesados ocurrirán ante la Presidencia Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, según el caso, por comparecencia o por escrito, indistintamente.

Art. 503. Integrada la Junta en los términos de los artículos anteriores, ésta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación.

Art. 504. El día y hora señalados para la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados, comparecerán ante la Junta, personalmente, y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos derechos convenga. La Junta procederá a avenir a los interesados de acuerdo con lo que manda el artículo 512. Si llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacte.

Art. 505. Si no se llega a algún acuerdo, la Junta citará en el acto a las partes para que comparezcan dentro de tercero día, con el objeto de que se formule por una su demanda, se opongan por la otra excepciones y se rindan a continuación las pruebas que los interesados estimen convenientes.

Art. 507. Si ambas partes o sólo una de ellas no están conformes con la opinión de la Junta, lo harán saber a ésta para que remita desde luego el expediente a la Central que corresponda o a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 508. Si alguna de las partes no concurre a la audiencia a que se refiere el artículo 504, la Junta, después de oír a la que estuviere presente, citará para la audiencia a la que se alude en el artículo 505.

Si ninguna de las dos partes concurre, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

CAPÍTULO IV

DE LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS CENTRALES Y FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Art. 511. Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer unas u otra, el Presidente de la Junta la tumará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea tumada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

Art. 512. El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representantes legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I. Comenzará.....

Art. 513. Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada.

Art. 515. Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales.

Art. 517. Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Art. 518. Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto.

Art. 520. Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acuerde de oficio la practica de alguna diligencia.

Art. 521. Si las partes no estan conformes con los hechos.....Al efecto se señalará una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes.”⁴⁵

Como se aprecia de la simple lectura a los preceptos legales transcritos con antelación, los mismos se refieren a la parte del proceso, que regulaba la propia ley, específicamente a la forma de cómo se desarrollaba la audiencia o audiencias, por lo que se consideran y analizan en particular, los siguientes artículos:

En primer lugar, el artículo 440, establecía que en las actuaciones ante las Juntas, ya fuesen escritas o verbales, no se requerían formas especiales para ello; y, que las partes debían precisar los puntos petitorios. Esto quiere decir que, por ejemplo, en el escrito inicial de demanda que se presentaba o en la primera comparecencia, el actor tenía que ser claro y preciso en sus pretensiones deducidas que hacía valer con el ejercicio de la acción correspondiente.

En esta Legislación de 1931, no se consideraba la suplencia de la queja, que la Ley Laboral Vigente contempla en sus artículos 685 y 873, y que beneficia al actor cuando éste lo constituye el trabajador.

Los artículos 503, 504 y 505, se referían a una audiencia de conciliación, es de importante trascendencia hacer notar que el Título Noveno, se subdividía en capítulos y que los citados artículos eran parte del Capítulo III, De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación. Nótese que

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. “Nuevo Derecho Procesal del Trabajo”. Ob. Cit. pag. 98-110.

era un capítulo exclusivo para una audiencia (etapa) de conciliación, ante una Junta ya fuese municipal o federal, también de Conciliación.

De acuerdo al tema del presente trabajo, nos centraremos en anotar lo referente al momento procesal que trata la audiencia (etapa) de demanda y excepciones.

Dentro del citado Título Noveno encontramos el capítulo IV, De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

De la lectura del artículo 511, se denota que en su parte conducente establece que se señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, es decir, se señalaban dos momentos distintos para la celebración de cada audiencia, implicando que en el caso de no llegar a un arreglo, en la primera audiencia de conciliación de las 10:00 horas, se pasaría a la audiencia de demanda y excepciones de las 11:00 horas, es decir, se habla de dos audiencias.

Es menester tener en cuenta que independientemente de que la primera audiencia era única y exclusivamente de conciliación, ante Autoridades conciliatorias, cuando no se lograba la avenencia entre las partes, se turnaba al arbitraje, pero esta audiencia también iniciaba con la conciliación y posteriormente se trataba de demanda y excepciones, lo que significa la prioridad que siempre ha tenido la conciliación en los conflictos laborales.

Por su parte en los artículos 515 y 517, ya se establecían los apercibimientos para el caso de incomparecencia a la audiencia de demanda y excepciones o para el caso de que no se acreditara la personalidad, de alguna de las partes debidamente, no hay diferencia respecto a los apercibimientos que existen en la legislación vigente.

No obstante lo anterior, el punto interesante y que tomaremos como referencia y comparación de la Ley de 1931, en relación con la Ley Federal del Trabajo de 1970 y con la Ley Laboral vigente, que ya incluye las reformas procesales de 1980, para los fines del presente trabajo de investigación, es lo que disponía el artículo 518. En efecto dicho precepto legal se refería a una audiencia de arbitraje –el artículo 515, se refiere a una audiencia de demanda y excepciones, sin embargo pensamos que se trata de la misma audiencia–, en la cual el actor solamente expondría su demanda, para que posteriormente el demandado la contestara, de la transcripción del artículo no se denota que el actor tuviese la opción o beneficio de poder modificar (ampliar, aclarar o enderezar) su escrito inicial o comparecencia, mediante la cual iniciaba el proceso laboral.

Pero para entender mejor el presente trabajo, respecto a la Ley Laboral de 1931, haremos referencia a algunos comentarios que hizo el profesor Armando Porrás López, en su obra al referirse a la demanda y contestación en materia de trabajo, en una de sus partes señala lo siguiente: *".....En otra parte de esta obra hemos demostrado lo incorrecto de llamar a la fijación de los puntos litigiosos cuasicontrato. ¿Cuándo surge la relación del proceso?. El artículo 518 dice: "Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán, el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa". La Doctrina procesal al respecto se divide, algunos juristas afirman que la relación del proceso se establece con la demanda cuando ésta es admitida, en tanto que otros consideran que la relación del proceso se establece con la contestación de la demanda, por que hasta entonces se fijan los puntos litigiosos que serán la materia del juicio hasta que se dicte sentencia. La Suprema Corte de Justicia de la Nación a sentado jurisprudencia, en el sentido de que: "De acuerdo con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, es en la audiencia de arbitraje donde se fijan los puntos de la contestación de la demanda; por lo que si el actor la amplía en dicha audiencia, es evidente, que su demanda comprende no solo los*

puntos reclamados en el escrito inicial, sino también los que se reclaman en la audiencia de demanda y excepciones”⁴⁶

La anterior transcripción se refiere al artículo 518, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de la cual se desprende por un lado que en el procedimiento laboral que contemplaba dicho ordenamiento legal, se refería a una audiencia de arbitraje en la cual, como ya lo manifestamos anteriormente, en el artículo no se refiere que la demanda se pueda modificar de ninguna manera, cuando el actor la expone; sin embargo, en la transcripción, que se hace de la jurisprudencia, en ella si se establece que si el actor la amplía en la audiencia, refiriéndose a la demanda por supuesto, esta ampliación será parte inherente al escrito inicial de demanda.

Sin embargo, la redacción de la citada tesis, nos parece que no era la más correcta, ya que resultaba un tanto ambiguo el hecho de que se estableciera simplemente que si el actor, en la audiencia ampliaba su demanda, ésta comprendía los puntos reclamados, tanto en el escrito inicial, así como los referidos en la propia audiencia, lo cual suena algo muy abierto a malas e indebidas interpretaciones, inclusive, como suele suceder en la actualidad, lo que provocaba que la parte demandada se quedara en estado de indefensión, al tener que contestar, inclusive las ampliaciones, de las que se enteraba en ese momento y tal vez no contar con los elementos suficientes para controvertir los puntos expuestos por el actor en ese acto.

Si bien es cierto, que en materia de Derecho Procesal del Trabajo, la jurisprudencia es una fuente importante de ese Derecho, debemos intentar que en la Ley Federal del Trabajo, existan artículos expresos que determinen y establezcan de forma clara y precisa la reglamentación de ciertos aspectos, para que la aplicación de la Ley sea más exacta.

⁴⁶ PORRAS LOPEZ, Armando. “Derecho Procesal del Trabajo”. Editorial José M. Cajica Jr, s. a., México, 1956, pag. 229.

De lo anterior se denota que dicha jurisprudencia, influyó para la redacción del artículo 878, de la Ley Laboral Vigente. Aunque en los tiempos no tan lejanos, ha habido otras en sentido similar.

Hay que recordar que en materia de jurisprudencias, siempre vamos a encontrar jurisprudencias que se emitan en un sentido, en un caso específico y otras que se emitan en sentido opuesto o en contra, respecto a un caso igual, por lo que es más importante poder reglamentar ciertas situaciones en la propia Ley, con artículos expresos que no dejen lugar a dudas.

El proceso laboral, con este tipo de "beneficios" tan ilimitados, trae consigo no lograr un procedimiento laboral expedito, en el que se resuelva de forma pronta cualquier controversia y no se deje en estado de indefensión a ninguna de las partes, por el excesivo transcurso del tiempo para poder resolverlo, lo que representa riesgos y contingentes considerables.

Octavio M. Trigo, refirió en su obra que *"el juicio necesariamente ha de desarrollarse en varios momentos.....pueden determinarse en la siguiente forma: Demanda; defensa; instrucción; sentencia y ejecución....."*⁴⁷

Esta forma general que refiere el autor, carece en su comentario de algo fundamental: la conciliación, etapa importante en el procedimiento laboral.

Algunos años antes de 1970, se hacían comentarios respecto al procedimiento, en los procesos laborales, en cuanto a su duración para resolverlos, esto es, en relación de como se desarrollaba el procedimiento de acuerdo a la Ley de 1931, con miras a la reforma de la propia Ley, por ejemplo el maestro Trueba Urbina decía:

⁴⁷ TRIGO, Octavio M. "Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo". Editorial Botas, México, 1939, pag. 101.

*"En la jurisdicción mexicana del trabajo rige la garantía consignada en el artículo 14 de la Constitución de la República, que obliga a respetar las formalidades esenciales del procedimiento, pero esto no es óbice para que la justicia laboral sea realmente pronta, expedita y honesta, meta que está todavía por alcanzarse."*⁴⁸

El procedimiento laboral no ha logrado ser pronto y expedito. De alguna forma con nuestra propuesta se intenta también que el procedimiento laboral sea pronto expedito, y honesto, como lo han pretendido a través del tiempo diversos autores especialistas en la materia.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo del año 1931, que fue hasta el 30 de abril de 1970, se le hicieron una serie de reformas y modificaciones.

Una vez comentado lo concerniente a nuestro tema y la forma de cómo se encontraba reglamentado en la Ley Federal del Trabajo de 1931, enseguida analizaremos lo conducente de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que abrogó precisamente la Ley anterior.

El anteproyecto de la Nueva Ley, fue puesto a consideración de las representaciones de los dos sectores involucrados, protagonistas de los conflictos laborales: los trabajadores y patrones. Fue promulgada por el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969 y entró en vigor el 1° de mayo de 1970.

En el aspecto procesal de la Nueva Ley, se denotaba lo siguiente: *"...se intentó superar ciertos vicios que la practica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.....Las normas*

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo". Editorial, porrúa, s. a., México, 1965, pag. 356

procesales generales ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales.....El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones.....Una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.....En realidad la reforma de 1970, en el orden procesal, no fue de estructura. Sin embargo, fue importante y señaló caminos que diez años después, en una acción sorprendente, por su vigor se siguieron con paso enérgico. No necesariamente aceptable, dicho sea de paso".⁴⁹

De los comentarios vertidos por el profesor Néstor de Buen, aparece que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, si se integraron cambios importantes a la forma de llevarse a cabo la audiencia que se verifica en los procedimientos laborales en aquellos momentos, además se refiere a uno de los principios del proceso laboral como lo es la oralidad, es decir, hace hincapié a los cambios que se dieron en el procedimiento ordinario. Pero lo más importante es lo que se desprende de los propios artículos que regulaban el aspecto procesal del Derecho del trabajo, en la propia Ley del 70, como adelante lo comentaremos,

"Conjugándose los intereses del capital con los del trabajo y a cambio de tal colaboracionismo, se expidió la Nueva Ley Federal del Trabajo, en substitución de la de 1931.....En relación con los tribunales de trabajo, se crean procedimientos ordinarios, especiales y de naturaleza económica, para hacer mas expedita la justicia laboral, aunque en el fondo no se advierte la agilidad que requieren estos procesos laborales.....olvidando, que el artículo 123 esta integrado por normas substanciales y procesales que tienen por objeto redimir a los trabajadores, y por que si los tribunales federales de amparo están obligados a suplir la queja deficiente de los campesinos y de los obreros, también se debió

⁴⁹ DE BUEN L, Nestor. "Derecho Procesal del Trabajo". Ob. Cit. pag. 134

haber establecido como norma básica del proceso laboral, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje suplieran la deficiencia de los trabajadores en el proceso, haciendo efectiva la tutela a que tiene derecho por las desigualdades que existen entre éstos y los patrones en la vida misma.....”⁵⁰

Del comentario que hace el profesor Trueba Urbina aparecen los diferentes procedimientos que regirían los tribunales laborales; también se refiere a la falta de agilidad y prontitud para resolver los asuntos laborales; y, habla de la suplencia de la queja que ya se encuentra tutelada en nuestra legislación laboral vigente.

A continuación haremos la transcripción de algunos artículos, que originalmente se contenían en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Título Catorce, referentes al Derecho Procesal del Trabajo de la siguiente forma:

“Capítulo I

Artículo 685. En los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escrito, promociones o alegaciones. Las partes deben precisar los puntos petitorios e indicar sus fundamentos.

Capítulo V

PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y DE LOS COLECTIVOS DE NATURALEZA JURÍDICA

Artículo 751. Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. “Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral”. Ob. Cit. pag. 200.

Artículo 752. El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

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

Artículo 753. La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;

II. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto, El convenio, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

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

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

V. En su contestación, opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que

comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue conveniente. Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversia, sin admitírsele prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la acepción del derecho.

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

VI. Las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente; y

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

Artículo 754. Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Artículo 755. El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Artículo 756. Si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción.

Artículo 757. La Junta que reciba un expediente de las Juntas de Conciliación, citará a las partes a una audiencia de demanda y excepciones. Son aplicables las disposiciones de los artículos 752, 753, fracciones IV a VII y 754 a 756.

Artículo 758. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oír a los alegatos y dictará el laudo.

Artículo 759. La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Resultan interesantes los comentarios que se consideraron de los autores referidos anteriormente, en los que se denotan algunos de los aspectos importantes que contiene la Nueva Ley, a propósito, el profesor Néstor de Buen, aplica el concepto de reforma en su obra, al decir "...en realidad la reforma de 1970...", de forma incorrecta, ya que la Ley Laboral de 1931, no se reformó con la Ley de 1970, sino que ésta última abrogó la anterior.

Así tenemos entonces que en el artículo 685, se establecía que en el procedimiento laboral no se exigían formalidades especiales en cualquier actuación ante las Juntas de Conciliación.

En los artículos del 751 al 781, se regulaba el procedimiento, ante las Juntas de Conciliación, de acuerdo a dichos preceptos legales de carácter procesal, no obstante, solo se transcribieron, los que nos interesan.

Pero, el punto interesante y que tomaremos como referencia y comparación, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, respecto a la misma Ley, que ahora se encuentra vigente, pero que ya incluye las reformas procesales de

1980, para los fines del presente trabajo de investigación, es lo que disponía el artículo 753, en especial su fracción IV.

En efecto, la idea es lograr que la suplencia de la Queja, se mantenga en nuestra legislación actual vigente, situación que no se contemplaba en la Ley de 1931 y en la de 1970, obviamente, ésta última antes de las reformas procesales de 1980; por otro lado, el carácter y principios de la legislación laboral, como lo refieren diversos autores, deben prevalecer, ya que es lo característico del procedimiento laboral. Las normas procesales consagradas tanto en el artículo 123 constitucional, como en su Ley reglamentaria, que sustentan, entre otros aspectos, la inmediatez del procedimiento debe cumplirse cabalmente, siendo el caso en la actualidad que por el beneficio que otorga la Ley, de poder modificar el escrito de demanda, sin limite alguno, se ataca precisamente ese principio de inmediatez y no permite que el proceso laboral sea expedito, de tal forma que trae consigo perjuicios indirectos a una o a ambas partes, provocando contingentes de alto riesgo.

Hemos comentado que el Derecho Laboral, tanto sustantivo, como el adjetivo, deben lograr el equilibrio de los factores de la producción, ya sea en lo referente a las condiciones de trabajo; así como lograr la equidad y paridad procesal necesaria para lograr ese equilibrio, en el aspecto procesal.

Notemos que la redacción del precepto legal que nos ocupa, en su parte conducente, refería que *"..... Si el actor en su exposición ejercita acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones. En esta segunda audiencia no podrá el actor ejercitar nuevas o distintas acciones;"*.

Este precepto no daba la oportunidad al actor de poder modificar su escrito de demanda, de cualquier forma, salvo que ejercitara acciones nuevas o

distintas y por una sola vez, lo que implica que la narración de sus hechos condiciones de trabajo y situaciones de hecho que refiriera no podían ser modificadas. Sin embargo, es menester hacer notar la gran importancia que tenía el sentido, de que expresamente se contemplara en dicho precepto que, para el caso de que se ejercitarán acciones nuevas o distintas, la Junta tenía la obligación de suspender la audiencia y señalar una nueva fecha para tal efecto, lo cual nos parece bastante correcto.

Hay que considerar que en la Ley de 1970, también se insiste en la conciliación, ya que la audiencia inicia con la conciliación y después se pasaba a la etapa de demanda y excepciones y si en ésta se ejercitaban nuevas o distintas acciones, se señalaba nueva fecha para la celebración de la audiencia, nuevamente de conciliación, demanda y excepciones.

En la Ley de 1931, en el proceso se realizaban tres audiencias a saber:

- a) Una audiencia de conciliación;
- b) Una audiencia de demanda y excepciones; y,
- c) Una tercera audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas.

En la Ley de 1970, en el proceso se verificaban igualmente tres audiencias, pero de distinta forma:

- a) Una audiencia de conciliación, demanda y excepciones;
- b) Una segunda audiencia de ofrecimiento de pruebas; y,
- c) Una tercera audiencia de recepción de pruebas.

Posteriormente se concedía un término de 48 horas para formular alegatos y, por último se pasaba a dictamen y se dictaba el laudo.

Véase que la forma de regular el procedimiento laboral, en cada una de las Leyes, tiene sus semejanzas y diferencias, pero ambas se refieren a una conciliación, a una etapa de demanda y excepciones y por último a un ofrecimiento y recepción de pruebas, aunque en distintos momentos del proceso.

Lo importante es tener en cuenta, qué sucedía en el momento en el que se iniciaba la audiencia de demanda y excepciones, y en especial después de que el actor exponía su demanda.

Por otro lado, en la Ley de 1970, ya se incluye el derecho para la replica y contrareplica, de las partes.

Pudo haberse hecho una "combinación" de lo que disponían los preceptos legales correspondientes, que se referían precisamente a esta parte del proceso, ya fuese audiencia, como lo consideraba la Ley de 1931, así como la de 1970; o, etapa, como se le nombra en la Legislación del propio año 1970, a partir de las reformas procesales de 1980, que trataban en específico el momento particular en el que el actor expondrá su demanda.....

Pero esto será materia de nuestro cuarto capítulo.

2. 4 REFORMAS PROCESALES DE 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados, del Congreso de la Unión una Iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo. El proyecto se integraba con un número mayor de artículos a los que contenía la Ley de 1970, es decir, de 891 artículos, se propuso en el proyecto una Ley con 1010 artículos, su publicación en el Diario Oficial y entrada en vigor, fue el día primero de mayo de 1980.

Algunos autores, consideran que eran sustanciales las reformas que se proponían, que implicaban todo un cambio procesal. Se notaba claramente la igualdad de las partes, según parece.

De acuerdo al comentario del Maestro Nestor de Buen, algunas de las características más notables de las reformas son: *“La concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; la nueva distribución de la carga de la prueba; los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, ect.... En todo caso la nota de mayor transcendencia estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las JCA 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 de la debida (art. 685).”*⁵¹

El Nuevo Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, a partir de 1980, contempla una nueva política procesal, ya que refiere una imperiosa igualdad, que se debe cumplir con un proceso estrictamente tutelar, aunque esto parece contradictorio.

El derecho sustantivo como el procesal buscan la justicia social; el derecho sustantivo establece los derechos y obligaciones en sus mínimos y máximos y, el procesal, reconoce que el trabajador debe ser auxiliado en el proceso por la propia autoridad.

De lo anterior podemos decir: el proceso laboral después de las reformas procesales de 1980, que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo, a diferencia de como se regulaba en la Ley de 1931 y en la de 1970, ésta última por supuesto antes de las reformas procesales, las cuales estamos comentando, se lleva a cabo en una sola audiencia que se divide en tres etapas: la primera se

⁵¹ DE BUEN L., Néstor. “Derecho Procesal del Trabajo”. Ob. Cit. pag. 133.

denomina de CONCILIACIÓN, la cual es de gran importancia para la finalidad inherente del procedimiento laboral; la segunda es de DEMANDA Y EXCEPCIONES; y, una tercera y última de OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, de acuerdo al artículo 875, de la Ley Laboral Vigente.

Es clara la diferencia que existe en la forma de cómo se desarrolla el proceso laboral en la actualidad, respecto a como se desarrollaba hasta antes de las reformas de 1980, que se le hicieron a la Ley de la materia, es decir, en la actualidad se habla de una sola audiencia que se divide en tres etapas, debemos tener en cuenta que las audiencias son únicas y que si una audiencia se difiere o suspende, señalándose nueva fecha y hora para la continuación de la misma, no implica que se trate de otra audiencia; y, antes de las reformas se verificaban más de una audiencia.

Otro punto importante y que llama la atención es, precisamente, el hecho de que en la Ley Laboral Vigente, se plasman en su artículo 685, los principios del proceso del derecho del trabajo los cuales son: publicidad, gratuidad, inmediatez, Oralidad y potestativo, ya que debe iniciarse a instancia de parte. De igual forma, en este precepto, se considera y regula la Suplencia de la Queja, ya que impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de mejorar las demandas de los trabajadores, ampliando las acciones que intenten, lo cual denota una parcialidad en la atención y resolución de los conflictos laborales por parte de la autoridad, que fue consecuencia del sentido del legislador.

Asimismo, en el artículo 873, se establece que cuando la Junta note alguna irregularidad en el escrito de demanda o se interpongan acciones contradictorias, señalará estas circunstancias, siempre y cuando se trate del trabajador a quien prevendrá para que las subsane.

Por último y como parte central del tema que nos ocupa, nos referimos a lo que dispone el artículo 878, en su fracción II, en la cual en su parte conducente se establece que: "El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios....."

El concepto modificar, incluye un mundo de situaciones, consideraciones y cambios, que resultan por demás subjetivos en la persona del actor, al poder hacer cualquier tipo de modificaciones (aclaraciones, cambios, ampliaciones, enderezamiento) a su escrito inicial de demanda. No se trata simplemente de acciones, como lo establecía el artículo 753, en su fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas de 1980. De la redacción del artículo que se analiza, se desprende que las modificaciones pueden ser de toda índole, sin limitaciones y las veces que quiera el actor, como realmente sucede en la práctica. Lo anterior, realmente, se considera que tiene efectos que atacan los principios del proceso del derecho del trabajo, que afecta el equilibrio que se pretende lograr con el derecho del trabajo, tanto en su aspecto sustantivo, como en el adjetivo y que inclusive, se puede pensar que es contrario a lo que establece el artículo 14 Constitucional.

Este aspecto tan importante, es precisamente la parte medular del tema que nos ocupa y se tratará con detalle en el capítulo cuarto del presente trabajo con las propuestas que se presenten, ya que consideramos que es necesario modificar la fracción II, del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

En este punto, no hicimos transcripción de los artículos correspondientes, consagrados en el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo Vigente, ya que obviamente ésta incluye las reformas procesales de 1980 y solamente analizamos algunos, haciendo los comentarios y comparaciones, respecto a las disposiciones anteriores, ya que en el capítulo tercero de este trabajo, nos referiremos al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación

y Arbitraje y será necesario la transcripción de ciertos artículos, lo anterior en virtud de no hacer repeticiones innecesarias.

CAPÍTULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1 LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Para efectos de conocer un concepto de parte, en el primer capítulo, nos referimos a este punto y consideramos que PARTE ES LA PERSONA FISICA O MORAL QUE INTERVIENE EN UN PROCESO, YA SEA EN SU CALIDAD DE ACTOR O DEMANDADO A QUIEN LE RECAEN DE FORMA DIRECTA LOS EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA QUE SE DICTE EN EL MISMO.

Este concepto se considera en un sentido estricto, para determinar quienes son las partes en un proceso, siendo éstas las dos personas que litigan, ya sea por sí mismas o representadas por otra persona (capacidad y personalidad, este punto lo trataremos mas adelante), con el fin de lograr una resolución favorable a sus respectivos intereses.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689, establece al respecto:

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

Algunos autores consideran que en el proceso intervienen como partes: el actor, el demandado y la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del asunto.

Tenemos entonces como partes en el procedimiento laboral, a los que intervienen en el proceso: por un lado está el actor, que en la generalidad de las veces es el trabajador, quien ejercita una acción con las prestaciones correspondientes; por otro lado está el demandado quien, de igual forma, la mayoría de las veces es el patrón y hace valer sus excepciones y defensas; y, por último, tenemos a la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto, como órgano jurisdiccional, constituyéndose como Autoridad para resolver el conflicto entre el actor y el demandado, de acuerdo a la propia Ley Federal del Trabajo, en los términos que establece la misma, en su Título catorce.

Lo anterior trae consigo el hablar de la relación procesal, que la constituyen precisamente los actos que desarrollan las partes en el desarrollo del procedimiento laboral, obviamente incluyendo a la propia Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad, que siempre interviene en dicha relación procesal.

La relación procesal inicia en distintos momentos para las partes, en lo que se refiere al actor, comienza desde el momento en que presenta su escrito inicial de demanda; para la parte demandada, empieza a partir del momento en que es emplazada a juicio. Pero dicha relación procesal, termina simultáneamente para ambas partes y es precisamente cuando se dicta el laudo o en su defecto, cuando se celebra algún convenio que da por terminado el juicio, conjuntamente con la relación laboral.

No obstante lo anterior, en los procedimientos laborales, al igual que en otras materias, se da la intervención de personas distintas a las propias partes del proceso, como pueden ser por ejemplo los testigos o peritos, personas que a pesar de intervenir en el proceso no les depara ningún perjuicio el laudo que

ponga fin y resuelva el conflicto, ya que son simplemente entes auxiliares para que la autoridad pueda resolver de la mejor manera.

3.2 FUNDAMENTO LEGAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El fundamento legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, esta plasmado en la fracción XX, del artículo 123, apartado A), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que establece:

“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”

Asimismo, La Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del artículo 123 constitucional, sirve de fundamento legal y regula la conformación, integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es importante tener en cuenta que en el texto de la fracción XX, del citado artículo 123, no se distingue respecto a Juntas Locales o Federales, ya que solamente se refiere a Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 27 de septiembre de 1927, fue cuando el Ejecutivo expide un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación. Además con la adición de la fracción XXXI, al artículo 123, del apartado A, de nuestra Carta Magna, se divide la jurisdicción de las Juntas de la siguiente forma: en materia Federal y Local.

Esta jurisdicción la regula la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 527 y 698.

3. 3 INTEGRACIÓN Y TIPOS DE JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

De acuerdo a la estructura del capítulo que nos ocupa, mencionaremos de conformidad a nuestra legislación laboral vigente, que existen Juntas simplemente de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, que trataremos a continuación:

El artículo 523, de la Ley Federal del Trabajo, establece cuales son las autoridades e instituciones, que aplican las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, de las cuales solamente comentaremos las contenidas en sus siguientes fracciones:

Art. 523. "La aplicación.....

IX A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y.... "

Como se denota de la transcripción que de su parte conducente hicimos del numeral 523, existen:

- Juntas Federales de Conciliación;
- Juntas Locales de Conciliación;
- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; y,
- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Al efecto es de suma importancia, comentar lo que dispone la fracción XXXI, del artículo 123 de nuestra Carta Magna, fracción que se adicionó, mediante Decreto de fecha 30 de diciembre de 1977, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de enero de 1978, en la cual se establecen dos jurisdicciones para la aplicación de las leyes del trabajo que son precisamente la federal y la local o estatal.

Por lo que hace a las Juntas Federales de Conciliación y a las Juntas Locales de Conciliación, son Instancias, simplemente de Conciliación como su nombre lo indica, por lo que analizaremos, en lo conducente, únicamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, comentaremos lo siguiente:

El artículo 604, de la Ley Federal del Trabajo, establece que: *“Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV”.*

Por su parte el artículo 605, determina: *“La Junta se integrará con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”*

Del artículo transcrito en el párrafo inmediato anterior, se desprende que la integración de la Junta es tripartita, al conformarse por personas de tres sectores, por un lado esta el representante del gobierno que es el Presidente de la Junta y por el otro los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

El precepto legal número 606, en su parte conducente establece: *“La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.....”

En el artículo inmediato anterior aparece como funcionan las Juntas y lo hacen ya sea en Pleno o en Juntas Especiales, para atender los casos que a cada una corresponde conocer.

El pleno se integra con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los dos sectores que la integran.

Por su parte las Juntas Especiales se integran con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y, en ambos casos con los respectivos representantes de los dos sectores privados que la conforman.

Por lo que hace a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, es menester, referir lo que establecen los siguientes artículos de la propia Ley Federal del Trabajo, a saber:

Artículo 621. “Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”

Podemos notar entonces que, la regla general, en cuanto a competencia, para determinar la autoridad que debe atender los conflictos de índole laboral, corresponde a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, es decir, es de competencia Local; con las excepciones que establece, precisamente la fracción XXXI, del apartado A, del artículo 123, de nuestra Carta Magna, en relación con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que establecen en que

casos corresponde conocer a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje de los conflictos de trabajo, que serán de competencia Federal. Esta particularidad se toma en cuenta, ya que la Ley de la Materia, regula en primer orden las Juntas Federales y en segundo lugar a las Juntas Locales, no obstante, de que su funcionamiento e integración son idénticos y lo único que las diferencia, son concretamente los asuntos que atienden unas, respecto a los que atienden las otras, obedeciendo las reglas de competencia que regula el artículo 698, de la Ley Laboral.

Al respecto, anotaremos un comentario que hace el autor Francisco Cordova Romero, en los siguientes términos: *"Tratándose de la materia laboral, en opinión de Porras López, la jurisdicción se determina por la naturaleza de los conflictos, no por la cuantía ni límites territoriales. La jurisdicción laboral se distingue de las demás, por la calidad de las personas que en ella intervienen (trabajadores y patrones), por las autoridades tan especiales por medio de las cuales se desenvuelve y por las condiciones económicas que afecta. Por eso es que no es correcto utilizar el término jurisdicción como sinónimo de competencia. La competencia es la medida de la jurisdicción, esto es en la repartición del poder jurisdiccional, una vez dividido para la mejor impartición de la justicia, recibe el nombre de competencia."*⁵²

No obstante, lo anterior, en la propia Ley Laboral, se regula la competencia también por razón del territorio, de acuerdo al artículo 700, pero la jurisdicción en esencia se determina por la naturaleza del conflicto. Sin embargo, pensamos que las autoridades que conocen de los conflictos laborales, no las podemos llamar especiales, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales debidamente establecidos y con un fundamento legal, que inclusive, se encuentra consagrado en nuestra Ley Suprema, como se comento anteriormente.

⁵² CORDOVA ROMERO, Francisco. **"Derecho Procesal del Trabajo"**. Tercera Edición, Editorial Cárdenas Editor Distribuidor, México, 2003, pag. 5

El artículo 622 dispone que: *“El gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial”*

En este punto podemos mencionar que el artículo 606, regula lo mismo, pero en lo referente a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. En la práctica cada Estado de la República Mexicana, tiene establecidas el número de Juntas locales de Conciliación y Arbitraje que de acuerdo a la carga de trabajo se requieren. Existe algo importante mencionar al respecto, los procesos laborales que se ventilen, ante las Juntas Locales deben registrarse por lo que dispone la Ley Federal del Trabajo, independientemente de la entidad federativa de que se trate, ya que el ordenamiento legal es de aplicación federal, sin embargo, cada Junta puede a través de su Pleno, emitir acuerdos generales en los que pueden disponer en situaciones particulares, criterios diferentes a los que se aplican en otros Estados, un ejemplo puede ser el siguiente: En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, se requiere que el apoderado de las partes que comparezca a juicio debe ser forzosamente Licenciado en Derecho con título y cédula profesional, que deben registrar en sus libros que para tal efecto manejan las propias Juntas, este criterio aplica solamente en las Juntas Locales de dicho Estado.

El artículo 623 dispone: *“La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.”.*

De este último artículo, se aprecia que la integración y funcionamiento, haciendo hincapié en el aspecto de la integración de las Juntas

Locales de Conciliación y Arbitraje, se regirán por las disposiciones que regulan a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, es decir, que de igual forma la integración es tripartita al estar conformada por un representante del gobierno y, por un representante del capital y otro del trabajo.

El personal jurídico que conforman las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Federales o Locales, esta compuesto por Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

3. 4 PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Este punto resulta esencial en el presente trabajo, ya que está encaminado a tratar lo referente, precisamente, al procedimiento laboral, que independientemente de que se denomine Procedimiento Ordinario ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, entendemos que el procedimiento ordinario laboral es igual tanto en las Juntas Locales, como en las Federales. En este orden de ideas, es realizar una reflexión y consideración, en un aspecto particular de ese procedimiento, que será concretamente en su etapa de Demanda y Excepciones, que se analizará en un punto a parte mas adelante. No obstante lo anterior, haremos referencia de las etapas que comprende dicho procedimiento.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su Título Catorce, regula El Derecho Procesal del Trabajo. Este Título, se subdivide en Capítulos, en algunos de ellos se regulan los distintos procedimientos que contempla la propia Ley. Pero los artículos que consideraremos, son los contenidos en el Capítulo XVII, que se refiere precisamente al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al efecto haremos la transcripción de los preceptos legales de dicho ordenamiento legal que creemos conducentes, como a continuación se anota a saber:

Artículo 870. *"Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta ley"*

Artículo 871. *"El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta."*

Artículo. 872. *"La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones."*

Artículo 873. *"El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia."*

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los

defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Los artículos transcritos anteriormente, contemplan el tipo de asuntos que se ventilan y se regulan en dicho capítulo; así como la forma de iniciar el procedimiento, de lo cual se desprende uno de los principios del Proceso laboral, que es a instancia de parte o potestativo, con la presentación del escrito de demanda, cabe mencionar que en la practica, no es común que se presente o mejor dicho se inicie un procedimiento, mediante una simple comparecencia, situación que es contraria a otro de los principios que es la particularidad de ser oral, ya que el artículo 872, establece que la demanda se formulará por escrito, algo que parece contradictorio.

Por otro lado, refieren la actuación de las Juntas desde el inicio del procedimiento, las formas y plazos para la notificación del auto de radicación, en el que se señala la fecha de audiencia, que es particularmente el emplazamiento y los apercibimientos conducentes y obviamente, el tipo de audiencia que nuestra Ley Laboral vigente regula para este tipo de procedimiento, que comentaremos un poco mas adelante.

Pero un punto de considerar en este momento, es lo que establece el segundo párrafo del numeral 873, del cual se aprecia el beneficio que otorga la ley al trabajador o a sus beneficiarios, por ejemplo, cuando reclaman éstos una declaración de beneficiarios para el cobro de ciertas prestaciones, como parte actora en el procedimiento. Este beneficio se refleja de dos formas: la primera en cuanto a que si la Junta nota alguna irregularidad en la demanda, como puede ser el no precisar horario de trabajo, la fecha, lugar u hora del despido, etc.; y, la segunda que se denote del escrito de demanda que el actor está ejercitando acciones contradictorias.

De la lectura de dicho precepto se nota lo siguiente: en primer lugar la Junta, pareciera que pierde su atributo, como cualquier autoridad, que es la imparcialidad que deben de tener para intervenir y resolver un juicio, esto, en cualquier materia llámese civil, penal, laboral, etc.; en segundo lugar, si bien es cierto que con las reformas procesales del año 1980, que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo, se logró incluir en la misma y en beneficio del trabajador, la Suplencia de la Queja, como se considera también en el segundo párrafo del artículo 685, de la misma Ley, la redacción del numeral que nos ocupa, le impone una obligación a la Junta para que al admitir la demanda, le señale los defectos y omisiones en que haya incurrido el actor (trabajador) y lo prevendrá para que lo subsane en el término de tres días, aquí nos surge una inquietud, ¿Qué pasa si en el juicio que promueve un trabajador, su escrito inicial de demanda es defectuoso u omitió en el mismo algún dato de importancia trascendental y esto trae consigo que pierda el asunto?, obviamente, en el caso de que la Junta nunca le haya hecho la prevención para que subsanare tales situaciones, ¿Incorre en alguna responsabilidad la Junta?, ¿El actor (trabajador) puede reclamar a la Junta el no haber realizado tal prevención?, ya que de la simple lectura, en su parte conducente del artículo, podría pensarse que en cierta manera la función de la Junta es la que ejerce la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como abogado del trabajador.

Sin embargo, el artículo ya esta plasmado de esa manera en nuestra Ley Laboral y se debe de cumplir con él. Lo anterior quiere decir que en el artículo 873, se considera la suplencia de la queja que se traduce en beneficios para el trabajador o sus beneficiarios cuando promueven un juicio, con el hecho de que la Junta este obligada a decirle al actor que su escrito adolece de defectos u omisiones para que los aclare o subsane. **Este es un punto que tomaremos a nuestro favor para nuestra propuesta, en el orden de que, si la Junta debe hacer notar al actor alguna anomalía de su escrito inicial de la forma referida anteriormente, resulta innecesario que el actor tenga la libertad de hacer**

modificaciones a dicho escrito al momento de la audiencia, como sucede en la práctica.

Los artículos que transcribiremos a continuación, se refieren en particular a las etapas que integran la audiencia que se celebra en los procedimientos ordinarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a saber:

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

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

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

El artículo 876, describe la forma de cómo se desarrolla la etapa conciliatoria. Cabe destacar que esta etapa en el procedimiento laboral es de gran importancia, ya que la prioridad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es lograr una solución pronta y conveniente a los intereses del trabajador, de acuerdo a las consideraciones que sugiere la propia ley a las mismas, por lo que exhortan a las partes comparecientes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

La fracción I, de dicho numeral, establece que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, asesores o apoderados. Situación que en la practica no se da, ya que en ocasiones no se presenta el actor personalmente, que en la mayoría de las veces es el trabajador y su apoderado celebra convenio con la parte demandada, independientemente de que quede

sujeto a la ratificación del mismo por el propio actor, pero el caso es que no comparece el actor personalmente a la etapa de conciliación.

Las partes por una sola vez, podrán de acuerdo a la fracción IV, solicitar se suspenda la audiencia y se señale nueva fecha y hora para la continuación de la misma, por encontrarse en pláticas conciliatorias, con el objeto de dar por terminado el asunto, situación que en la práctica es soslayada por la propia Junta, ya que la audiencia la suspenden tantas veces lo pidan las partes o alguna de las partes, en algunos casos.

En el caso de que no haya un arreglo conciliatorio, se pasará a la etapa de demanda y excepciones a la cual de igual forma, la fracción VI, del numeral 876, establece que las partes deberán presentarse personalmente.

El artículo 877, refiere que la Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la de Conciliación, citará a las partes a las siguientes etapas de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Este punto no se da en los conflictos que se inician en una Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que esta atiende las tres etapas.

Así las cosas, llegamos a la parte que es precisamente la etapa de demanda y excepciones, misma que de acuerdo al artículo 878, de la Ley Laboral, se desarrolla de la siguiente manera:

Artículo. 878 "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

1 El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

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

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

IV En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho;

V La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia..... :

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

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

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

Artículo 879. *“La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurran las partes.*

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

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

Se hizo la transcripción de los preceptos legales números 878 y 879, de la Ley Federal del Trabajo, para apreciar literalmente lo que disponen los mismos, respecto a la etapa correspondiente de la audiencia que se verifica, dentro del procedimiento ordinario laboral, lo cual trataremos y analizaremos en particular, en el punto 3. 7, del presente capítulo.

A continuación, veremos la tercera y última etapa de la audiencia, que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo a los preceptos legales que se transcriben:

Artículo 880. *“La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

I El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y

podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado,

II Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del capítulo XII de éste título;

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

En primer orden diremos que en el procedimiento laboral, únicamente existe un momento para la objeción de pruebas, que es precisamente, cuando cada una de las partes ofrece los medios probatorios que estima conveniente y en ese acto, de forma recíproca, en su momento procesal se hace la objeción de las mismas; no obstante, se podrán ofrecer pruebas como consecuencia y relacionadas con las ofrecidas por la contraria y además la Ley en materia de pruebas es aún más flexible, al establecer que para el caso de que el actor requiera ofrecer pruebas relacionadas con hechos que desconozca contenidos en la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para continuarse con la misma dentro de los diez días siguientes, para preparar las pruebas de que se trate. Nuevamente se le concede otro beneficio al actor, independientemente de que se trate del trabajador o del patrón, que es solicitar se suspenda la audiencia, para poder de una mejor forma atender el asunto, situación que se considera en nuestro punto de vista y **que tomaremos a**

nuestro favor. En efecto, la ley concede el beneficio al actor de poder solicitar se suspenda la audiencia, para poder ofrecer pruebas respecto a hechos que hasta ese momento son de su conocimiento a través de la contestación de la demanda y poder estar en condiciones de prepararlas. Nuestra propuesta va encaminada a que debe existir expresamente en la ley la disposición de que cuando el actor modifique su escrito de demanda, en la etapa de demanda y excepciones por una vez, de oficio la Junta deberá ordenar se suspenda la audiencia, para que el demandado pueda estar en condiciones de contestar las situaciones que en ese momento son de su conocimiento.

Por último se da el supuesto de que la Junta, al terminar las partes de ofrecer sus pruebas, deberá de forma inmediata acordar lo conducente, situación que en la practica no se da, ya que normalmente o mejor dicho, en muchas ocasiones, la Junta se reserva para acordar respecto a las pruebas ofrecidas por las partes.

Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admite las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes...:

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo a conforme a las siguientes normas:

I Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado ...;

II Si faltan por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia...;

III En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes...;

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

Nótese lo siguiente: de acuerdo al artículo 875, la audiencia se divide en tres etapas 1ª. De conciliación; 2ª. De demanda y excepciones; y, 3ª De ofrecimiento y admisión de pruebas, que se regula en los artículos 880 al 883.

Sin embargo el artículo 884, se refiere a una Audiencia de desahogo de pruebas, que se verifica después de que se haya terminado el período de ofrecimiento y admisión de pruebas, luego entonces, podemos pensar que existe una audiencia aparte de la que se refiere en el artículo 875, que es en la que se reciben y desahogan las pruebas ofrecidas por las partes, de acuerdo a las normas que establece el numeral 884, del cual comentaremos únicamente que, si existen pruebas pendientes por desahogar, por no estar debidamente preparadas, se suspenderá la audiencia, aplicando los medios de apremio que para el efecto autoriza la propia ley, sin embargo, esta situación parece ser muy subjetiva, en razón de que la audiencia, se suspende varias ocasiones, por no poder preparar una prueba, como puede ser una confesional o testimonial.

Artículo 885. "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener..."

Los Artículos 886 al 890, se refieren al período de resolución, es decir, tratan respecto a la forma y términos de cómo debe emitir la Junta el laudo

en cada caso concreto, pero que obviamente ya no es parte de la audiencia de Conciliación, Demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

3. 5 ACCIONES Y EXCEPCIONES.

En nuestro primer capítulo referimos un concepto de acción y de excepción, de forma general, por lo que en este apartado trataremos lo que es la acción y la excepción, en materia laboral.

En cuanto a la acción, al efecto haremos la transcripción conducente de una obra del profesor Francisco Cordova Romero, que refiere lo siguiente:

“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 mas 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, por que en primer lugar va ejercitado contra el Estado, solicitándole su intervención; y, en segundo porque a la sociedad le interesa conservar el orden público.

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 a 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 le satisface su interés jurídico."⁵³

Con la anterior transcripción, queda más claro lo que debemos de entender por acción en el ámbito del derecho laboral.

Los elementos de la acción laboral son tres, a saber:

El 1°. Los sujetos: el sujeto activo que es el actor; el sujeto pasivo directo, que es la Junta; y, el sujeto pasivo indirecto, que es el demandado.

El 2°. La causa: que es el fundamento legal para ejercitar la acción, es decir, la norma jurídica transgredida, del derecho adjetivo que establece el derecho a cierta prestación.

El 3°. El objeto: puede ser directo, que es la actividad jurisdiccional del Estado; y, el indirecto es lograr del demandado el pago de prestaciones reclamadas o reconocimiento de un derecho.

La acción laboral se clasifica de la siguiente forma:

1.- Por su objeto: a) De condena, b) Declarativas, c) Constitutivas, d) Ejecutivas y e) Precautorias;

2.- Por el derecho que protegen: a) Personales, b) Reales y c) Mixtas;

3.- Por su importancia o categoría: a) Principales (indemnización constitucional) y b) Accesorias (salarios caídos); y,

⁵³ Ibidem. pag. 72

4.- En función del interés que persiguen: a) Individuales y b) Colectivas.

En materia laboral no es necesario expresar el nombre de la acción que se intenta, para que proceda basta con que se determine claramente la pretensión.

En cuanto a las excepciones y defensas en términos generales es el principal derecho del demandado para oponerse a las acciones y pretensiones del actor. La excepción es un medio de oposición para obstaculizar la actividad del órgano jurisdiccional, es decir, destruir la acción por la falta de los presupuestos procesales; y, la defensa no se opone a la actividad del órgano jurisdiccional, sino que es la negación de los hechos constitutivos de la demanda, y la oposición al derecho material pretendido en la misma acción.

Para ilustrar un poco esta diferencia en el ámbito del derecho laboral, anotaremos un ejemplo al respecto que comenta el autor Francisco Cordova:

“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 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.”⁵⁴

⁵⁴ Ibidem. pag. 79.

En el Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo a lo que establece la Ley Laboral, el derecho a defenderse en el procedimiento laboral, está contenido en los artículos 878 y 879, que comentaremos a continuación:

Nuestra Ley Federal del Trabajo, no refiere un apartado especial de excepciones y defensas, solamente establece en su parte conducente del artículo 878, fracción IV lo siguiente:

“En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios.....”.

Por su parte del artículo 879, el tercer párrafo, denota que aunque el demandado no comparezca a la etapa de demanda y excepciones, todavía tiene el derecho de defenderse (oponer excepciones y defensas) en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, según el caso o que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

De lo anterior se desprende que a pesar de que se tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda en la etapa correspondiente de demanda y excepciones, en la siguiente etapa el demandado podrá ofrecer pruebas para desvirtuar las pretensiones del actor, de acuerdo a lo que establece el numeral referido.

3. 6 CAPACIDAD Y PERSONALIDAD.

En este apartado, nos referiremos a la capacidad y personalidad, para saber quienes y en que calidad pueden comparecer en un procedimiento

laboral, es decir, se trata de la comparecencia y representación de las partes en el procedimiento laboral, ya que la forma de hacerlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es totalmente diferente a la manera de hacerlo ante los Juzgados civiles, por ejemplo.

Por cuanto hace a la capacidad que es la aptitud para realizar algo, diremos que en el mundo del Derecho, se distinguen dos tipos de capacidad:

Primeramente está la capacidad de goce, la cual otorga a la persona como ente jurídico, una aptitud de ser susceptible de derechos y obligaciones, que se adquieren desde el momento de nacer, inclusive, desde el momento de la concepción.

En segundo lugar esta la capacidad de ejercicio, que es la que se relaciona con el presente punto, y consiste en la facultad que tiene la persona de poder hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones, ya sea por sí misma o por conducto de otra persona que actúe en su nombre y representación, de acuerdo a las normas legales conducentes, por lo que en el presente caso, solamente comentaremos la forma de cómo se acredita ese actuar de una persona en nombre de otra persona física o moral, ante una Junta de Conciliación y Arbitraje

La personalidad es, precisamente, esa aptitud legal para intervenir en un negocio o comparecer en un procedimiento laboral en nombre y por cuenta de otro, cubriendo los requisitos que para tal efecto establece la Ley Federal del Trabajo.

Ya vimos lo que es el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la forma en que inicia y el desarrollo del mismo. Para intervenir en un procedimiento laboral, cuando no se es parte del mismo, se debe tener personalidad, la cual requiere de ciertas características como es acreditar el

interés jurídico, pero es un interés jurídico simple a diferencia de la legitimación, ya que esta tiene un interés jurídico tutelado por una norma jurídica. Es decir, las partes del procedimiento tienen un interés jurídico, que hace al actor ser el sujeto activo y al demandado, ser el sujeto pasivo.

Es conveniente referir que para comparecer en un procedimiento laboral, se debe de contar con las facultades suficientes y cubrir los requisitos que se exigen y se encuentran regulados en el capítulo II, del Título XIV, de la Ley Federal del Trabajo, por lo que referiremos lo conducente:

El artículo 689, establece que son parte en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten un interés jurídico. A la persona que le pueda deparar perjuicio el laudo que se dicte en el proceso laboral, podrá comparecer a juicio, siempre que acredite su interés jurídico. El artículo 692, exige la forma de comparecer a un proceso laboral.

En efecto, del artículo 692 se desprende que las partes pueden comparecer al procedimiento por sí mismo o por conducto de apoderado. Para el caso de que sea por conducto de apoderado, la personalidad se acreditará de la siguiente forma:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada ante dos testigos.
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral podrá acreditar su personalidad, mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa

comprobación de que quien le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello.

En el artículo 692, se menciona al apoderado y al representante legal, en el sentido de que el apoderado puede actuar como representante legal. Pero el apoderado no siempre es representante legal, por lo que podemos decir que la figura del apoderado puede ser de tres formas:

1ª. Apoderado representante legal; 2ª. Apoderado con mandato otorgado en escritura pública; y, 3ª Apoderado especial, con mandato otorgado mediante carta poder.

Para concluir consideraremos lo siguiente: *“La representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra.”*⁵⁵

3. 7 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL (DEMANDA Y EXCEPCIONES)

A continuación haremos un análisis de la segunda etapa de la audiencia, que tiene verificativo en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Recordemos que en el punto 3. 4, del presente capítulo comentamos lo referente al procedimiento ordinario en todas y cada una de sus partes, en el cual hicimos la transcripción de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que regulan el mismo. Por lo tanto en este punto, no se hará la transcripción de los artículos 878 y 879, que son los que determinan la forma de como se desarrolla, precisamente, la etapa de demanda y excepciones, en obvio de repeticiones y solamente realizaremos las notas respectivas en base a las consideraciones siguientes:

⁵⁵ DE BUEN L, Nestor. “Derecho Procesal del Trabajo”. Ob. Cit. pag. 229.

En efecto, del artículo 878, haremos algunos comentarios que servirán como apoyo a nuestro punto de vista, respecto al tema que se trata de la siguiente manera:

En la fracción I aparece que, la Junta a pesar de estar en la etapa de demanda y excepciones, nuevamente hace una exhortación a las partes, no obstante, de que la fracción no precisa a que exhorta a las partes, entenderemos por supuesto, que es a una conciliación, con lo que se reitera el aspecto primordial y fundamental de la función de la Autoridad laboral que es lograr la conciliación.

La fracción II, contiene tres puntos que creemos sobresalientes, los cuales son:

Primero.- Se refiere a la ratificación que debe hacer el actor de su escrito inicial de demanda, misma que podemos relacionar con el artículo 879, en el orden de que en este último precepto legal se establece que si no concurren las partes a la audiencia a pesar de ello, la audiencia se llevará a cabo, situación que trae consigo el pensar que esté o no esté presente el actor, su escrito se tendrá por ratificado, ya sea expresa o tácitamente por disposición de la ley y se tendrá por reproducido en vía de demanda su escrito inicial o comparecencia;

Segundo.- Nos referimos al hecho de que la parte actora podrá modificar su demanda, **esta particularidad es la parte medular de nuestro trabajo**, precisamente la libertad que tiene el actor de cambiar de la forma que quiera su escrito inicial, esto implica varias situaciones, a saber:

- En un primer orden vamos a entender por modificar el hecho de transformar o cambiar algo, que resulta en hacer o decir una cosa por otra, variar, alterar en todo o parte algo. En realidad es muy amplio el concepto o significado de la palabra modificar.

- En segundo orden, de lo anterior podemos decir que, la facultad de modificar el escrito inicial de demanda o llamémosle simplemente el escrito inicial, que tiene el actor, en particular, cuando lo constituye el trabajador, representa un problema dentro del desarrollo del procedimiento, ya que ataca los principios del proceso del derecho del trabajo. En el capítulo segundo, realizamos algunos comentarios e hicimos notar ciertas inquietudes que surgen con este punto de la modificación, como el hecho del estado de indefensión en el que puede quedar el demandado cuando se modifica el escrito inicial por el actor, o inclusive por la propia Junta y en especial el hecho de que no haya en la Ley artículos que regulen expresamente la forma de cómo se debe desarrollar el procedimiento en ciertos aspectos, etc.

- En tercer orden, el modificar el escrito inicial, en el momento de la audiencia, representa beneficios ilimitados y es algo muy abierto a malas e indebidas interpretaciones, pero en nuestro capítulo cuarto, en el que trataremos lo relacionado a nuestra propuesta, haremos un enfoque más completo y preciso.

Tercero.- De la redacción de la fracción segunda se desprende que existen dos momentos en los que la Junta, debe indicar al actor, cuando sea el trabajador, que cumpla los requisitos que haya omitido o subsane las irregularidades que se denoten, por un lado respecto al escrito de demanda, de acuerdo al artículo 873, párrafo segundo y, por otro respecto a las adiciones que haga al escrito, al momento de la audiencia y lo prevendrá para que lo haga en ese momento, por segunda ocasión.

En relación, a la fracción III, se desprende el principio de que el procedimiento laboral debe ser oral, aunque de acuerdo a la redacción de la citada fracción, podemos decir que se trata de un procedimiento mixto, ya que se puede actuar mediante escritos o simple comparecencia.

La fracción IV, se concentra en que el demandado opondrá sus excepciones y defensas, en los términos precisados en la misma. Pero aquí surge una inquietud, ¿Qué pasa con el demandado cuando le cambian acciones, prestaciones o hechos de la demanda? Como consecuencia de las modificaciones que se le hayan hecho, en su caso, al escrito inicial al momento de la audiencia.

La fracción V, establece que aunque se oponga la excepción de incompetencia de la Junta que conozca del asunto, se debe contestar la demanda, en este particular consideramos lo siguiente: si se contesta la demanda ante la Junta que se compareció y resulta ser incompetente para conocer del asunto, ordenándose dejar sin efecto lo actuado hasta la presentación de la demanda y remitiendo el expediente a la Junta que corresponda, es obvio que el curso y condiciones de las partes, en especial del demandado, cambiaran y no precisamente para su beneficio.

La fracción VI, ya contempla el derecho que se otorga a las partes para poder hacer las replicas y contrarreplicas que crean convenientes, que en realidad, no es mas que insistir en lo manifestado por un lado en el escrito de demanda y por otro en la contestación a la misma, respectivamente.

La fracción VII, se refiere a la reconvencción y lo importante de esta fracción, es que da el beneficio expresamente al demandado reconvenccionista, para solicitar que se suspenda la audiencia y poder contestar la demanda en vía de reconvencción, con posterioridad teniendo los elementos necesarios e idóneos para hacerlo. Este punto debe de considerarse para nuestra propuesta.

La fracción VIII, trata de la parte final de la segunda etapa de demanda y excepciones y el inicio de la siguiente que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por su parte el artículo 879, establece que la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes y precisa las consecuencias que en vía de apercibimientos sufren las partes que no concurren a la etapa de demanda y excepciones. Pero da la oportunidad de comparecer a la etapa siguiente y desvirtúa los tres supuestos que refiere para poder defenderse a pesar de no haber hecho valer excepciones y defensas en el momento procesal oportuno.

3. 8 PRESCRIPCIÓN, CADUCIDAD Y PRECLUSIÓN.

En este punto, haremos mención solamente en cuanto a los efectos que produce cada uno de los conceptos referidos, dentro del derecho procesal del trabajo, pero en particular lo referente a la prescripción, ya que es materia de una de las reformas a la Ley de la materia, que se proponen en el presente trabajo.

En materia de Derecho Procesal Laboral, la Ley Federal del Trabajo, regula la prescripción en su Título Décimo, del cual se desprende que solamente existe la prescripción extintiva o negativa, que es precisamente, la pérdida del derecho, por no ejercitar la acción correspondiente, dentro de los plazos concedidos en los artículos que comprende dicho capítulo.

Así tenemos que, en los artículos del 516 al 519, se regulan los diferentes plazos en los que se da u opera la prescripción; en el numeral 520, se establecen los casos en los que no comienza, ni corre la prescripción; en el precepto 521, se establecen los supuestos en los que se interrumpe la prescripción; y, el artículo 522 se refiere a la forma de cómo se computan los términos para la prescripción.

La parte importante que se considera de la prescripción en razón del plazo, es la que contiene el artículo 518, de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece:

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

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

El efecto que produce la prescripción, es precisamente el hecho de limitar el tiempo que tiene un trabajador, para acudir ante la Autoridad y ejercitar su acción correspondiente. Por ejemplo, si un trabajador es despedido injustificadamente, debe acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para hacer valer el derecho que le concede la norma sustantiva. La norma adjetiva o procesal, en la Ley laboral vigente solamente le concede el plazo de dos meses para ejercitar esa acción, para ello el propio trabajador necesita la asesoría de un perito en la materia, para que pueda llevar a cabo su proceso. Es esta particularidad, es decir, el hecho de encontrar el trabajador la asesoría conveniente a sus intereses y que pueda atenderle debidamente un procedimiento laboral lo que tomamos como base y que consideramos, —como lo comentaremos en el capítulo cuarto—, para decir que es necesario ampliar ese plazo, que concede el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la caducidad, La Ley Federal del Trabajo, la regula en el capítulo XI, del Título catorce. Al efecto, en sus correspondientes artículos se considera lo siguiente:

- 1.- Obligación procesal del órgano jurisdiccional, de verificar que los asuntos no se queden inactivos;
- 2.- La forma de como opera la caducidad;
- 3.- Requisitos de procedencia;
- 4.- Tramite de la caducidad;
- 5.- Interrupción del procedimiento.

Solamente haremos la transcripción de uno de los preceptos que es precisamente el artículo 773, de la Ley de la materia, para conocer el término en el que opera la caducidad en los procesos laborales, el cual establece:

Art. 773.- "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de la parte o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado. Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlos y recibir las pruebas que ofrezcan....dictará resolución."

Sin embargo, el artículo 772, concede el beneficio al trabajador, en el sentido de que la Junta, tiene la obligación de requerirle, que presente las promociones o realice las diligencias correspondientes para el seguimiento del proceso, en el caso de que después de tres meses a partir de la última actuación, no se haya efectuado cualquier posterior y lo prevendrá para que de no hacerlo opere la caducidad. Debemos de entender que la caducidad empieza a correr a partir de que se le notifique el requerimiento correspondiente.

Los efectos de la caducidad, son precisamente, tener por desistido tácitamente al actor, lo que significa que al operar la caducidad, las cosas vuelven al estado en que se encontraban hasta antes de presentar la demanda.

En la prescripción negativa y en la caducidad, se pierde un derecho por el simple transcurso del tiempo. Pero en la prescripción, se pierde el derecho por no ejercitar la acción en plazo concedido para ello, en tanto que en la caducidad, no se realizan los actos tendientes a la preservación del derecho.

Obviamente se trata de normas procesales, mediante las cuales se defiende la norma sustantiva.

Por último referiremos a la preclusión, como la situación procesal que se produce, cuando en el proceso no se ejercitó de forma oportuna la facultad o derecho procesal que le asista a alguna de las partes, o que no haya cumplido una obligación de igual índole.

La preclusión en el Derecho Procesal Laboral, esta contenida en el artículo 738, de la Ley Federal del Trabajo, precepto que establece:

“Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía”.

Por ejemplo, el artículo 878, en su fracción IV, refiere que el demandado en su contestación hará valer las excepciones y defensas que tenga, para el caso de no hacerlo, su derecho precluye, por no realizarlo en el momento procesal oportuno y ya no podrá realizarlo con posterioridad.

De lo anterior podemos decir que los efectos de la preclusión, consisten en que si se ejercita una acción con sus diversas prestaciones, pero de forma incompleta, al no incluir todas las que se deriven de la relación contractual; o, se contesta la demanda y no se oponen todas las excepciones y defensas, ya no podrán hacerse valer en otro momento distinto al procesal oportuno.

3. 9 RESOLUCIONES

En este último apartado del capítulo tercero, haremos referencia a las resoluciones laborales y de manera particular, la Ley Federal del Trabajo, las

regula en el Capítulo XIII, del Título Catorce, en sus artículos 837 al 848, por lo que haremos los siguientes comentarios.

El artículo 837, determina que: *“Las resoluciones de los tribunales laborales son:*

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y,

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.”

En los demás artículos que comprende dicho capítulo, se reglamenta lo referente a los requisitos y características que deben reunir cada uno de los tipos de resoluciones, así como el momento en el que se deben de dictar.

Los acuerdos a que se refiere el artículo 837, en su fracción I, se pueden dividir en:

- a) Acuerdo de simple determinación de tramite.- que puede ser el acuerdo de radicación y también, el que señale nueva fecha de audiencia, en caso de no estar emplazadas todas las demandadas;
- b) Acuerdo que decide una cuestión dentro del negocio, siempre que no se trate de un incidente. Por ejemplo el auto que admite las pruebas ofrecidas por las partes.

Las resoluciones contenidas en la fracción II, del citado artículo, son de carácter interlocutoria, que no son autos de tramite, pero no resuelven sobre el fondo del asunto, por ejemplo el que resuelve un incidente de incompetencia.

Por último las resoluciones contenidas en la fracción III, son los Laudos, que deciden sobre el fondo del conflicto con carácter definitivo.

En los procedimientos laborales, no existe el principio de definitividad, de acuerdo a lo que establece el artículo 848, en el sentido de que las resoluciones dictadas por las Juntas, no admiten recurso alguno. Solamente procede la demanda de Amparo.

De acuerdo a la Ley de la materia, se pueden corregir los laudos, solamente en cuanto a la forma y errores mecanográficos, o de errores aritméticos, pero no en cuanto al fondo que resuelve.

Otro punto importante que caracteriza a las resoluciones laborales, denominadas Laudos, consiste en que se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, en conciencia y no hay formulismos.

Es importante el tema de las resoluciones, en virtud de que se hace una propuesta en el sentido de que la Junta debe dictar un acuerdo de los contenidos en la fracción I del artículo 837, cuando haya una modificación al escrito inicial al momento de la audiencia en su etapa de demanda y excepciones por parte del actor, cuando éste sea el trabajador.

En este capítulo se realizó un análisis de lo que es el procedimiento ordinario ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, con un enfoque particular en la audiencia que tiene verificativo en dicho procedimiento, con especial atención en la etapa de demanda y excepciones. También comentamos

aspectos referentes a las Juntas que nos llevaron a denotar la existencia de la suplencia de la queja en el procedimiento laboral.

Por otro lado, comentamos lo concerniente a la prescripción como un efecto que produce el transcurso del tiempo, que no permite ejercitar una acción ante el órgano jurisdiccional fuera de los plazos concedidos para ello.

Los tres primeros capítulos del presente trabajo nos servirán para iniciar nuestro cuarto y último capítulo, en el cual daremos forma concreta a las modificaciones que se pretenden hacer a dos de los artículos de la Ley Federal del Trabajo, mediante las propuestas que se indicarán en cada caso concreto.

CAPITULO CUARTO
PROPUESTA DE MODIFICACION (A LA ETAPA DE DEMANDA Y
EXCEPCIONES) EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

4.1 MODIFICACION AL ARTICULO 878, EN SU FRACCION II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el procedimiento ordinario, que se ventila ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene verificativo una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual es regulada por los artículos del 870 al 891, de la Ley Federal del Trabajo, misma que ya referimos en el capítulo tercero.

De las tres etapas que comprende dicha audiencia, la segunda de ellas, que es la de excepciones y defensas, se desarrolla de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 878 y 879, de la Ley Laboral. Es al artículo 878, precisamente en su fracción II, al que se propone una modificación, de acuerdo a las siguientes consideraciones y razonamientos:

La fracción segunda del artículo 878, es del tenor siguiente:

"II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del

trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;"

Veamos de manera comparativa la forma de cómo se desarrollaba la audiencia en la Ley Laboral de 1931 y en la Ley de 1970, en relación con la Ley vigente, que incluye por supuesto las reformas de 1980.

Teniendo en cuenta que la particularidad en este apartado, es solamente la fracción II, del numeral 878 y en específico el punto que se refiere a la opción de poder modificar el escrito inicial de demanda.

La parte conducente de lo que dispone la fracción II, del artículo 878, de la Ley Vigente, estaba contemplada en el artículo 518 de la Ley de 1931, que a la letra establecía:

Art. 518. "Si en la audiencia de arbitraje están presentes el actor y el demandado, expondrán el primero su demanda y el segundo su contestación o defensa.

En todo caso el demandado deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios, o refiriendo los hechos como crea que hayan tenido lugar. Podrá adicionar su exposición de hechos con los que juzgue convenientes. De la misma manera lo hará el actor al contestar la reconvencción, si la hubiere, la que se hará valer en el mismo acto."

Como se aprecia dicho precepto legal se refería a una audiencia de arbitraje en la cual el actor **solamente** expondría su demanda, para que posteriormente el demandado la contestara. De la transcripción del artículo no se denota que el actor tuviese la opción o beneficio de poder modificar (ampliar,

aclarar o enderezar) su escrito inicial o comparecencia, mediante la cual iniciaba el proceso laboral, es decir, ya fuese vía escrito o mediante comparecencia, lo que manifestara el actor desde el inicio del procedimiento era lo que se iba a considerar dentro de las pretensiones del demandante, situación que nos parece correcta.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo de 1970, obviamente antes de las reformas de 1980, regulaba lo conducente en la fracción IV del artículo 753, que a la letra disponía:

Artículo 753. La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

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

Resulta que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su parte correspondiente, el precepto legal que nos ocupa, disponía que el actor **expondría su demanda**, pero además agrega que si en la exposición de su demanda el actor ejercita acciones nuevas o distintas, a las que hubiese ejercitado en su escrito inicial, la Junta, se entiende que de oficio, señalaba nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación demanda y excepciones y, que en esa segunda audiencia no podría variar ya las acciones ejercitadas el actor, siendo claro que solamente por una vez podría cambiar sus pretensiones.

A diferencia de la Ley de 1931, en la de 1970, se daba la oportunidad y beneficio al actor de poder cambiar o incluir nuevas acciones. Dicha disposición era muy clara al referirse que, única y exclusivamente, el actor podría hacer cambios respecto a las acciones intentadas.

Así las cosas en la Ley Federal del Trabajo, es en el año de 1980, cuando se le hacen a este ordenamiento legal, una serie de reformas procesales, es decir, modifican las disposiciones que regulaban el Derecho Procesal del Trabajo y entre ellas están dos aspectos que nos interesan y que están contenidos en los artículos 685, 873 y principalmente 878, fracción II, que comentaremos a continuación.

En efecto, con las reformas procesales del año 1980, que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo, se lograron grandes beneficios en el aspecto procesal a favor del trabajador, pero por otro lado, pensamos que la aplicación de las disposiciones, ha ido más allá de lo debido y de la intención del legislador, ya que se le ha dado un enfoque y una interpretación completamente diferente y mal dirigida a nuestro parecer, en el sentido de que, ha llegado al punto en que los procedimientos ordinarios que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a parte de que llegan a contraponerse a algunos de los propios principios del proceso del Derecho del Trabajo, se da con ello, una libertad para manejar los asuntos de una manera no muy correcta, al poder cambiar, en el momento de la audiencia situaciones que realmente en algunas ocasiones resultan absurdas, contradictorias y afectadas de falsedad, como lo referiremos más adelante.

En primer lugar, tenemos lo que disponen los artículos 685 segundo párrafo y 873, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales, de forma correlacionada, se logró incluir en dicho ordenamiento legal y en beneficio del trabajador, la Suplencia de la Queja, que se da en dos formas, a saber:

Primera forma: la redacción del artículo 685, en su parte conducente, establece que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones, que conforme a la acción ejercitada procedan, con base en los hechos expuestos por el propio trabajador, la Junta al admitir la demanda la subsanará. Esta es una forma directa y a cargo de la propia Junta que le impone la Ley de subsanar el escrito inicial. Pero si es oscura o vaga, entonces aplica lo dispuesto en el artículo 873.

Segunda forma: La redacción del numeral 873, en su parte conducente, establece que cuando el actor sea el trabajador y en caso de que se note alguna irregularidad en su escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias le impone una obligación a la Junta para que al admitir la demanda, le señale los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en el término de tres días. En este caso, la Junta simplemente puede prevenir al actor para que subsane estas irregularidades o acciones ejercitadas.

De los artículos 685 y 873, se denota que la Suplencia de la Queja cubre lo siguiente: cuando la demanda sea incompleta; cuando sea oscura o vaga; y, cuando en la demanda haya irregularidades o se ejerciten acciones contradictorias. Parece que cualquier aspecto que no este bien en la demanda, la Junta tiene que hacerlo notar, para que se corrija cualquier situación de las referidas anteriormente. Tenemos entonces que, por un lado la Junta debe hacerlo de oficio y por otro también puede prevenir al actor para que se subsane lo que la propia Junta denote que este mal en el escrito de demanda.

Con lo anterior podemos decir que desde el momento en que la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene un escrito inicial de demanda, antes de dictar el acuerdo de radicación, inclusive, debe dar cumplimiento a lo que disponen los artículos 685 y 873, de la propia Ley Federal del Trabajo, lo que implica que la parte fundamental en el escrito de demanda, como lo es la acción

ejercitada y sus prestaciones inherentes, así como cualquier dato incompleto, irregularidad y obscuridad, se encuentran protegidas por estas disposiciones legales. Por lo que en la audiencia y en especial en la etapa de demanda y excepciones, solamente debe el actor, cuando sea el trabajador, exponer su escrito de demanda, ya que si el mismo adolecía de algún supuesto mencionado, se supone que en el momento de la audiencia ya debe estar subsanado, sin embargo, procedería que el actor, obviamente cuando sea el trabajador, pudiese modificar de cualquier forma su escrito inicial por una sola vez, de acuerdo a como lo propondremos mas adelante.

Pero ¿Qué pasa si en el juicio que promueve un trabajador, su escrito inicial de demanda se ve afectado por alguno de los supuestos referidos en el párrafo inmediato anterior y, esto trae consigo que pierda el asunto?, por supuesto, en el caso de que la Junta nunca le hubiese subsanado el escrito inicial o que no haya hecho la prevención a que se refieren los artículos 685 y 873, respectivamente, para que subsanare tales situaciones, ¿Incorre en alguna responsabilidad la Junta?, ¿El actor (trabajador) puede reclamar a la Junta el no haber realizado tal prevención? Estas interrogantes surgen en virtud de que de la simple lectura, en su parte conducente de los citados artículos, podría pensarse que en cierta manera, la función de la Junta es la que ejerce la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como abogado del trabajador.

Al efecto transcribiremos una Jurisprudencia que establece lo que sucede en caso de que la Junta no cumpla con lo dispuesto por los ya citados artículos 685 y 873, de la Ley Laboral, a saber:

DEMANDA LABORAL. LA OMISION DE LA JUNTA DE PREVENIR AL TRABAJADOR O A SUS BENEFICIARIOS PARA SUBSANAR LOS DEFECTOS O IRREGULARIDADES EN AQUELLA, DEBE RECLAMARSE EN EL AMPARO DIRECTO QUE SE PROMUEVA CONTRA EL LAUDO. De la Interpretación sistemática de lo dispuesto en los artículos 107, fracción III, de la Constitución Federal y 114, fracción

IV y 158 a 161 de la Ley de Amparo, se desprende que tratándose de actos dentro de juicio, como son las violaciones procesales, por regla general, son impugnables en el Amparo directo que se promueve en contra de la sentencia definitiva o laudo y, por excepción, en el amparo indirecto cuando esas violaciones revistan una ejecución irreparable, siendo esto cuando afectan de manera directa e inmediata los derechos sustantivos del quejoso. La omisión de la Junta de cumplir con la obligación que le imponen los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, de señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido el trabajador o sus beneficiarios en su escrito de demanda y prevenirlos para que los subsanen dentro de un plazo de tres días, no constituye la afectación directa e inmediata a derechos sustantivos, ni tampoco tiene una ejecución tan grave o de efectos exorbitantes que objetivamente analizada amerite sujetarla al control constitucional sin esperar que se promueva el amparo directo contra el laudo, toda vez que solo pueda implicar la infracción de derechos adjetivos, lo que únicamente produce efectos dentro del procedimiento los cuales pueden ser reparados, sin afectación para las partes, como consecuencia del cumplimiento que, en su caso, la autoridad responsable tenga que dar a la sentencia de amparo directo en la que de ser necesario y aun supliendo la deficiencia de la queja, procedería otorgar la protección constitucional para el efecto de que se deje insubsistente el laudo reclamado y se ordene la reposición del procedimiento para subsanar las omisiones referidas y se resuelva lo que en derecho proceda.

Contradicción de Tesis 99/98. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 23 de abril de 1999. Unanimidad de cuatro votos Ausente.

Tesis de Jurisprudencia 47/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal en sesión pública del veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

APENDICE DE JURISPRUDENCIA AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 1917-2000. TOMO V. MATERIA DEL TRABAJO. PRIMERA PARTE. SCJN. VOLUMEN 1. TESIS 137. PAG. 113.

De lo anterior, podemos concluir que el beneficio que conceden los artículos 685 y 873, de la Ley Federal del Trabajo vigente, son tan grandes que resultaría imposible que después de que se dicte el acuerdo de radicación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el escrito inicial de demanda pudiese estar afectado de omisiones, irregularidades o falta de algún elemento que pudiese afectar los intereses del trabajador, ya que por el contrario, a parte de que el trabajador tenga una asesoría de un profesionista en la materia para ejercitar su acción, la Junta lo apoya para subsanar cualquier supuesto que refieren los citados artículos, en virtud de que no es una potestad, sino un imperativo a la propia Junta, lo que disponen los numerales 685 y 873, lo que debe de considerarse para que al momento de desahogar la etapa de demanda y excepciones en la audiencia, el actor trabajador, solamente pueda modificar por una sola vez y de cualquier forma, su escrito inicial de demanda, por cualquier eventualidad, pero que dicha modificación no represente contradicciones entre lo manifestado en el escrito inicial, en relación con las modificaciones que se hagan en su caso y ordenando la suspensión de la audiencia de forma oficiosa.

Sin embargo, creemos que lo más correcto, jurídicamente hablando, sería que la Junta, en cualquiera de los supuestos que refieren los artículos 685 y 873, previniera al actor trabajador, para que subsane lo que fuese necesario, ya que como lo comentamos anteriormente, de lo contrario la propia Junta funcionaría como abogado del trabajador, en el caso de que fuera ésta la que subsanara directamente la omisión o irregularidad de que se trate en el escrito inicial.

A continuación haremos una consideración y anotaremos un comentario del autor Baltasar Cavazos, quien en una de sus obras dice al respecto lo siguiente:

"El artículo 685 previene que las Juntas podrán subsanar la deficiencia de la demanda de los trabajadores, con lo que ya nunca podrá existir la excepción de oscuridad en la demanda. La deficiencia podrá subsanarse, por ejemplo, cuando se omita pedir salarios caídos, o bien cuando no se precise el monto de los salarios.

*Sin embargo, cuando el trabajador efectúe acciones contradictorias, la Junta se verá en la necesidad de ejercer cualquiera de ellas en lugar del trabajador, convirtiéndose así en Juez y en parte."*⁵⁶

¿PERO POR QUE HACEMOS REFERENCIA A ESTOS ARTICULOS 685 Y 873, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO? PRECISAMENTE POR EL BENEFICIO QUE CONCEDE LA LEY COMO LO HEMOS COMENTADO Y QUE EL TRABAJADOR NO QUEDA EN ESTADO DE INDEFENCIÓN, ES POR ELLO QUE DEBE DE HACERSE LA MODIFICACION AL ARTÍCULO 878, EN SU FRACCION II, COMO SE PROPONE EN EL PRESENTE TRABAJO.

En segundo lugar, tenemos lo que dispone precisamente el artículo 878, en su fracción segunda, de la Ley Federal del Trabajo de la que se desprende lo siguiente:

Esta fracción, contiene tres puntos que creemos sobresalientes, los cuales son:

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Instantáneas Laborales". Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1988, pag. 155

1°.- Se refiere a la primera opción, la ratificación que puede hacer el actor de su escrito inicial de demanda, misma que podemos relacionar con el artículo 879, en el orden de que en este último precepto legal se establece que si no concurren las partes a la audiencia a pesar de ello, la audiencia se llevará a cabo, situación que trae consigo el pensar que esté o no esté presente el actor su escrito se tendrá por ratificado, ya sea expresa o tácitamente por disposición de la ley y se tendrá por reproducido en vía de demanda su escrito inicial o comparecencia;

2°.- Nos referimos al hecho de que la actora podrá modificar su demanda, esta particularidad es la parte medular de nuestro trabajo, precisamente la libertad que tiene el actor de cambiar, de la forma que quiera su demanda, esto implica varias situaciones, a saber:

Primeramente debemos de entender lo que es modificar, que ya se hizo la nota en un apartado anterior.

En segundo orden, de lo anterior podemos decir que, la facultad de modificar el escrito inicial de demanda o llamémosle simplemente el escrito inicial, que tiene el actor, en particular cuando lo constituye el trabajador, representa un problema dentro del desarrollo del procedimiento, ya que ataca los principios del proceso del derecho del trabajo. En el capítulo segundo, realizamos algunos comentarios e hicimos notar ciertas inquietudes que surgen con este punto de la modificación, como el hecho del estado de indefensión en el que puede quedar el demandado cuando se modifica el escrito inicial, por el actor o inclusive por la propia Junta y en especial el hecho de que es necesario que haya en la Ley Federal del Trabajo, artículos que regulen expresamente la forma de cómo se debe desarrollar el procedimiento, entre otras.

En tercer orden, el modificar el escrito inicial, en el momento de la audiencia, representa beneficios ilimitados y es algo muy abierto a malas e indebidas interpretaciones.

3°.- De la redacción de la fracción segunda se desprende que existen dos momentos en los que la Junta, debe indicar al actor, cuando sea el trabajador, que cumpla los requisitos que haya omitido o subsane las irregularidades, que se denoten, por un lado en relación al escrito inicial de demanda, de acuerdo al artículo 873, párrafo segundo y, por otro respecto a las adiciones que haga al escrito, al momento de la audiencia y lo prevendrá para que lo haga en ese momento, por segunda ocasión.

Hagamos una reflexión concreta:

En la audiencia de ley, en su etapa de demanda y excepciones que se verifica, en los procedimientos que se ventilan ante las juntas locales de conciliación y arbitraje, en muchas ocasiones no se modifican situaciones de derecho, o alguno de los supuestos que refieren los artículos 685 y 873, de la ley laboral, pero si se modifican condiciones de trabajo o también la fecha y hora del despido y hasta el nombre de la persona a la que se le imputa este hecho. Al modificar las condiciones de trabajo, muchas de las veces son contradictorias y hacen que incurran en falsedades, por ejemplo: si en el escrito inicial refirieron que el salario diario que percibía el trabajador era de \$100.00 y que el horario de trabajo era de 9:00 a 17:00 horas de lunes a viernes, pero resulta que la demandada es "x" empresa, la parte actora, independientemente de que sea el propio trabajador o por recomendación de su apoderado, en la etapa de demanda y excepciones, cambia los hechos respectivos y dice que el salario que percibía no era de \$100.00 diarios, sino de \$500.00 diarios y que el horario de labores era de las 9:00 a las 21:00 horas y no de las 9:00 a las 17:00 horas, de lunes a sábado. Tal situación, por obvia razón, resulta contraria a una verdad y conlleva a una potencial responsabilidad del propio trabajador, bajo el presupuesto de que

es éste, quien conoce las verdaderas condiciones de trabajo y no las puede variar en tales proporciones, ya que incurre en graves contradicciones.

El modificar el escrito de demanda, como ya lo hemos comentado anteriormente, implica además, poder aclarar, ampliar o enderezar el mismo; esto trae consigo que dada la libertad de hacer dichas modificaciones, la audiencia se suspenda las veces que quiera el actor, ya que puede enderezarla en cada fecha y hora que se señale para la continuación de la audiencia, en contra de x personas o modificar alguna situación que sea sustancial, ¿pero cuando es sustancial?. Es difícil lograr un criterio generalizado para determinar cuando es una modificación sustancial, esto es precisamente lo que se debe evitar, dejar a la aplicación de criterios, el desarrollo de un procedimiento laboral.

¿Cuándo procede la suspensión de la audiencia por que el actor modifica la demanda? La ley no establece en que casos, pero existen jurisprudencias en las que se considera que si se puede o debe suspender la audiencia, pero solamente será cuando las modificaciones sean sustanciales.

Que entiende la Junta por sustancial, es algo muy subjetivo y definitivamente de aplicar un criterio en cada Junta, pero no entraremos a tratar de definir o determinar que es lo sustancial que refieren las tesis jurisprudenciales que más adelante transcribiremos. Pero es trascendental, definir bien esta situación, mediante una disposición expresa en la Ley Federal del Trabajo.

Debemos de tener en cuenta que no obstante de que la ley laboral es de índole federal, es muy común que los plenos de las juntas locales de conciliación y arbitraje, de cada entidad federativa, emitan sus acuerdos y apliquen criterios muy particulares y diferentes en casos específicos. Debemos de entender que la Ley Federal del Trabajo debe aplicarse de igual forma en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que se encuentran establecidas en todos y cada uno de los estados que conforman nuestro país y que lo mejor sería

que en la misma existan reglamentadas, mediante artículos expresos, ciertas circunstancias.

En el caso que nos ocupa, debería de establecerse de forma expresa que cuando se modifique de cualquier forma el escrito inicial de demanda, se limite a una sola vez esa modificación y que de forma oficiosa se ordene por la propia junta, suspender la audiencia y continuar con la misma en su etapa correspondiente en fecha y hora posterior cumpliendo con el plazo que refiere el primer párrafo del artículo 873, de la Ley Federal del Trabajo para evitar que el demandado quede en estado de indefensión y esté en condiciones de dar contestación a la demanda en su totalidad, ya que cualquier modificación que se haga al escrito inicial, se entiende que es parte integrante de este. Pero siempre bajo el entendido de que las modificaciones, no sean contradictorias a lo manifestado en el escrito inicial, de las que se puedan desprender falsedades.

En este punto es de suma importancia considerar que si se contesta la demanda contenida en el escrito inicial y se señala nueva fecha para contestar las modificaciones, como en algunas ocasiones suele pasar, se pondría al demandado en una situación de riesgo; o, que de las modificaciones que se hicieren al momento de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, al escrito inicial, tuviera el demandado que contestar estas en ese momento y oponer excepciones y defensas, así como ofrecer pruebas, dada las características de la audiencia. ¿Qué pasa si el demandado no tiene los elementos suficientes a la mano para poder atender debidamente el asunto, en relación a las modificaciones?, ya que serían hechos o circunstancias de las que se enteraría precisamente en ese momento. Si no se ordena suspender la audiencia, se estaría contraviniendo lo dispuesto en el propio artículo 873, en su primer párrafo, que ordena se notifique al demandado con copia de la demanda, con diez días de anticipación a la fecha de audiencia cuando menos, es esta otra razón que nos sirve de apoyo a nuestra propuesta y que sustenta nuestro criterio para lograr la modificación propuesta.

Es por lo anterior que no puede seguir siendo tan libre e ilimitado, el beneficio de poder modificar el escrito de demanda, en la etapa de demanda y excepciones y en consecuencia se propone modificar el artículo 878, en su fracción II, para quedar de la siguiente manera:

Art. 878.- "La etapa de demanda y excepciones se desarrollara conforme a las normas siguientes:

I.....

II. El actor expondrá su demanda ratificándola y sólo podrá modificarla, aclararla, ampliarla o enderezarla por una sola vez, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. Para el caso de que el escrito de demanda sea modificado, de cualquier forma, la Junta inmediatamente dictará un acuerdo en el cual ordenará se suspenda la audiencia y se señalará nueva fecha y hora para la continuación de la misma en su etapa correspondiente.

III....."

Para apoyar nuestra propuesta, transcribiremos las siguientes jurisprudencias:

PRIMERA JURISPRUDENCIA.

AUDIENCIA LABORAL. EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, PUEDE SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUBSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA. De la interpretación armónica e integral de los artículos 873, párrafo primero, 875 y 878, fracciones II, VII y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por equidad procesal, por analogía, conforme lo preceptuado por el artículo 17 del ordenamiento legal antes mencionado y, además, por respeto a la garantía de audiencia

establecida en el artículo 14 constitucional, las Juntas pueden validamente ordenar la suspensión de la audiencia, en la etapa de demanda y excepciones, previa solicitud del demandado, para continuarla a más tardar dentro de los cinco días siguientes, cuando en dicha audiencia el actor modifica substancialmente su escrito inicial de demanda, ya sea por que introduzca hechos nuevos, o bien, por que ejercite acciones nuevas o distintas a las iniciales planteadas, por que si bien en el ordenamiento mencionado no se establece expresamente la posibilidad de suspender dicha audiencia, el silencio de la ley no es suficiente para aceptar que no proceda tal suspensión, por que de ser así, se contravendría el artículo 14 constitucional, haciendo nugatoria la garantía de audiencia que acoge el párrafo primero del artículo 873, de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto establece la obligación de correrle traslado al demandado, con copia de la demanda, cuando menos diez días antes de la celebración de la audiencia de referencia, con lo que se hace patente la intención del legislador en el sentido de garantizar que dicha parte pueda preparar su defensa en forma adecuada y oportuna. Además, la fracción VII, del artículo 878, de la Ley Federal del Trabajo, establece una hipótesis análoga a la descrita en la fracción II, del precepto legal antes mencionado, y en aquel caso si se permite la suspensión de la audiencia relativa. Por otro lado, de aceptarse la postura de los Tribunales Colegiados Primero y Tercero en materia de trabajo y del Primer Circuito, se dejaría al demandado en estado de indefensión, ya que sin tener noticia previa de ello, se obligaría a contestar hechos nuevos y a oponer excepciones respecto de acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en el escrito inicial de demanda; máxime si se toma en cuenta que, como se desprende de lo establecido por los artículos 875 y 878, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tiene lugar inmediatamente después de concluido el período de demanda y excepciones, en la misma audiencia de que se habla, por lo que también se forzaría al

demandado a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidos hasta ese momento por él; lo cual resalta el estado de indefensión en el cual quedaría colocado con notoria violación a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

Contradicción de tesis 58/91. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Séptimo en materia de trabajo del Primer Circuito. 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Gerardo Domínguez.

Tesis de jurisprudencia 27/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente: Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 59, noviembre de 1992, página 26.

SEGUNDA JURISPRUDENCIA.

AUDIENCIA LABORAL. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL. *Del análisis relacionado de los artículos 871, 873, 875, 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende, en términos generales, que en la etapa de demanda y excepciones el actor puede ratificar o modificar su escrito inicial de demanda. En el primer supuesto debe estimarse que el demandado este en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por este, oponiendo, además, sus excepciones y defensas y aún reconvenir al*

demandante. En cambio, cuando el actor modifica sustancialmente su escrito inicial de demanda (lo cual ocurrirá cuando aduzca hechos nuevos, desvirtúe los alegados para introducir otros que contradigan los que originalmente narró, o bien ejercite acciones nuevas o distintas de las inicialmente planteadas), el demandado no se encuentra obligado a producir la contestación al escrito inicial de demanda en el momento en que se realiza esa modificación por que no tendría oportunidad para preparar sus excepciones y defensas, ni las pruebas respectivas, atendiendo a los cambios efectuados por el demandante. En este orden de ideas debe concluirse que si en la audiencia se introducen modificaciones al escrito inicial de demanda que no son fundamentales, el demandado está obligado a producir en ese acto su contestación a la demanda, pero si se introducen modificaciones sustanciales, la Junta deberá suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización. En la cual podrá aquel contestar la demanda en su totalidad.

Contradicción de Tesis 14/97. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano: Secretaria: Luz Cueto Martínez.

Tesis de Jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión Pública de veintitres de enero de 1998.

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000. Tomo V, materia del trabajo. Primera Parte. SCJN. Volúmen 1. Tesis 42. Pag. 33.

Recordemos que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se establecía que el actor **solamente expondría** su demanda, sin que pudiese realizar alguna modificación en la audiencia respectiva.

Mientras que en la Ley Laboral de 1970, además de que el actor **exponía su demanda y si en su exposición ejercitaba acciones nuevas o distintas a las ejercitadas en su escrito inicial, la Junta señalaba nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.** Solamente se permitía modificar el escrito, en lo referente a las acciones intentadas y **por una sola vez**, ya que al continuar la audiencia en la nueva fecha, ya no podría modificarse de ninguna manera.

Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo vigente, ya se consideran beneficios o derechos, que le dan un cambio radical a la forma de llevarse a cabo esta parte de la audiencia, como lo comentamos anteriormente, siendo clara la gran diferencia de cómo se regulaba antes del año 1980, en el orden de que ahora existen los imperativos que establecen los artículos 685, 873 y 878, fracción II, que obligan a la Junta a subsanar y/o a prevenir al actor trabajador, para que subsane alguna omisión o irregularidad, en su escrito de demanda, desde el momento en que se admita la misma; pero, para el caso de que realice adiciones a su escrito en la etapa de demanda y excepciones, es decir, al exponer su escrito inicial, si hace modificaciones a su libelo, y no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, y es este supuesto en el que la Junta, inmediatamente después de las modificaciones que haga el actor debe dictar un acuerdo en el que ordene se suspenda la audiencia y se señale una nueva fecha y hora para la continuación de la misma, en su momento procesal correspondiente, que sería reanudar la audiencia concediendo el uso de la palabra a la parte demandada para que de contestación a la demanda, inclusive, con las modificaciones y oponga excepciones y defensas.

Otro aspecto de notable trascendencia que consideramos, es el hecho de que para poder definir mejor algunos aspectos procesales del Derecho Laboral y en especial la forma de cómo se debe desarrollar la etapa de demanda y excepciones, en la audiencia de ley, es de suma importancia que exista una disposición en nuestra Ley Federal del Trabajo, que establezca de forma expresa la manera de cómo se debe llevar a cabo el desahogo de dicha etapa, es por ello que también es procedente e idónea la modificación que se propone, ya que la jurisprudencia, no suple de forma completa la laguna que existe en la Ley, al limitarse a decir que la audiencia solamente se suspende, cuando las modificaciones sean sustanciales, cosa que es totalmente subjetiva y que en la mayoría de los casos predominan los criterios localistas en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Luego entonces, si puede ser factible e incluso necesario, modificar la fracción II, del artículo 878, de nuestra Ley Laboral, para quedar en la forma propuesta y así cumplir de forma correcta con uno de los principios del Proceso Laboral, como lo es la inmediatez y lograr un procedimiento expedito y sobre todo el equilibrio entre los factores de la producción y por ende en toda relación entre trabajador y patrón, derivada ya sea de preceptos legales sustantivos, así como adjetivos.

A continuación transcribiremos algunos comentarios del autor Néstor de Buen, quien dice: *"Transcurrida la etapa conciliatoria.....La Junta Especial.....concederá la palabra a la parte actora para que haga la exposición de su demanda. Esto podrá consistir en la ratificación del escrito inicial o bien, en su modificación, con la obligada precisión de los puntos petitorios.....lo que evidentemente atribuye al demandante una enorme amplitud de acción. Así el actor podrá con entera libertad ratificar simplemente su demanda o plantear unas pretensiones nuevas, ejerciendo acciones diferentes de las contenidas en su escrito inicial, ampliando las prestaciones ya exigidas, presentando nuevos hechos o dando versiones diferentes de los previamente invocados. En este*

momento podrá también aclarar lo que estime pertinente, bien a instancia de la Junta, bien por propia decisión

Al concedérsele el uso de la palabra el demandado deberá referirse a todos los puntos de la demanda, tanto de la que tenía conocimiento previo como de la que en ese momento se le formula. A diferencia de lo que ahora se dispone (Art. 753-IV), no podrá pedir aplazamiento de la audiencia para obtener la necesaria información sobre nuevos hechos. Por ello deberá contar de antemano, en previsión de esos cambios, con el expediente que contenga los antecedentes del trabajador. Por supuesto que en ese sentido será importante.....proporcionarle en ese mismo momento, los elementos de prueba. ".⁵⁷

Y de alguna manera el autor concluye con lo siguiente: "En esta posibilidad parece que pudiera afectarse la garantía de debido proceso legal que consigna el artículo 14 Constitucional, ya que faltando el previo emplazamiento se obliga a contestar una demanda distinta, sin haber corrido los diez días que como mínimo deben de transcurrir entre la notificación de la demanda y la audiencia inicial. En realidad constituye una regla esencial del procedimiento el conocer de antemano y con tiempo suficiente las reclamaciones. Yo estoy seguro que, desde esa perspectiva, las nuevas reglas pueden ser impugnadas de anticonstitucionales. Pero además, y con referencia específica al procedimiento laboral faltaría el requisito de la previa conciliación respecto de las nuevas peticiones.

El problema se puede agravar, sin embargo, en dos alternativas perfectamente posibles que se producirán cuando no habiendo comparecido el demandado, en ese momento se amplíe la reclamación y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo. Esto significa que sin el previo emplazamiento respecto de la ampliación, bastará que el actor reclame en ese

⁵⁷ DE BUEN L, Néstor. **"La Reforma del Proceso Laboral"**. Segunda Edición, Editorial porrúa, s. a., México, 1983. Pag. 92.

momento en ausencia de su contrario todo lo que se le ocurra, para que se tenga por cierto y justificado lo así exigido. Aquí la garantía del debido proceso legal sufre con mucho mayor rigor.

La otra alternativa que todo hace suponer no advirtió el legislador, derivará de que sea el actor –generalmente el trabajador- quien no comparezca. La ley es clara (Art. 879) en el sentido de que se le tendrá por reproducida su demanda inicial. Pero ¿Qué ocurre si en esa hipótesis el demandado, aprovechando la ausencia del actor, le formula una contrademanda? En ese caso, operando ipso jure la inversión de la condición procesal (el actor o quejoso, se convierte en demandado y este en demandante), se tendrá que aplicar la misma regla antes invocada teniendo por contestada la reconvenición o contrademanda en sentido afirmativo.

Esto es, ciertamente, espeluznante. Pero no hay motivos para suponer que las Juntas puedan actuar de otra manera. Solo hace referencia la ley al caso en que al actor estando presente se le contrademanda. En esa hipótesis podrá pedir la suspensión de la audiencia y el señalamiento de una nueva fecha dentro de los cinco días siguientes. Pero en el caso de ausencia del actor no podrá la Junta suspender la audiencia de oficio, y por lo tanto el actor estará a las resultas de una situación procesal verdaderamente desventajosa.”⁵⁸

De las transcripciones realizadas en los párrafos inmediatos anteriores, se desprende que, el autor hace un análisis de la situación que se presenta o puede presentarse, como consecuencia de lo que dispone la fracción II, del artículo 878, con lo cual estamos de acuerdo y sirve de apoyo para nuestra propuesta. Pero también, refiere lo establecido en la fracción VII, del artículo 878, en el sentido de que dicha disposición, da el beneficio de que se pueda suspender la audiencia en caso de reconvenición, esta situación creemos que se equipara un tanto a las famosas modificaciones, por lo que en este último caso también se

⁵⁸ Ibidem, pag. 93

debe suspender la audiencia. Por último toca lo referente a lo que establece el artículo 879 y los efectos que se pueden dar como consecuencia de las **modificaciones** que permite el numeral 878-II. Por lo tanto, este punto de vista del autor en comento, aunado a las consideraciones realizadas en el desarrollo del presente capítulo, nos sirve como un punto mas a nuestro favor y como apoyo para la propuesta que se hace con el presente trabajo.

4.2 MODIFICACION AL ARTICULO 518, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el punto anterior, se hicieron una serie de consideraciones, comentarios y reflexiones, respecto a una de las etapas de la audiencia que tiene verificativo en los procedimientos ordinarios ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, y que es precisamente la etapa de demanda y excepciones, proponiéndose una modificación al artículo 878, en su fracción II.

A lo largo del punto 1, de este capítulo, nos centramos en analizar lo que se refiere a la etapa de demanda y excepciones, siendo la parte medular la facultad que otorga la ley al actor, cuando este es el trabajador, en los procedimientos laborales, para poder modificar su escrito inicial al exponer el mismo, al inicio de la citada etapa de demanda y excepciones.

Además, tratamos lo que toca a la Suplencia de la Queja, a través de los imperativos consagrados en los artículos 685, 873 y 878, de la Ley Federal del Trabajo, en beneficio del trabajador o de sus beneficiarios, cuando promueven un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su escrito inicial adolece de alguna omisión, irregularidad, etc.

También comentamos que, independientemente de los beneficios y derechos que otorga la Ley Laboral al trabajador, cuando éste ejercita una acción

a través de un conflicto laboral, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuenta con la asesoría de un profesionalista en la materia, al menos, se piensa que así debe de ser.

Lo anterior, contribuye a la seguridad jurídica del trabajador, cuando se constituye como parte actora en el proceso laboral, procurando que dentro del procedimiento y obviamente en el mismo escrito inicial, en todas y cada una de sus partes que lo integran como lo es: el proemio, el capítulo de las acciones y prestaciones reclamadas, el capítulo correspondiente a los hechos que fundan su acción y, el Derecho invocado, se hagan las gestiones en el procedimiento y anotaciones correctas e idóneas en el escrito inicial de demanda, para que prospere su acción y pueda obtener una resolución favorable a sus intereses si le asiste la razón, como lo establece la propia Ley, dictada a verdad sabida y buena fe guardada a conciencia y apoyada en fundamentos legales.

Sin embargo, en lo que respecta a la asesoría que requiere y necesita un trabajador para poder acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y ejercitar una acción, por ejemplo, cuando se dice haber sido despedido injustificadamente, no siempre tiene al alcance el mejor de los servicios y la asesoría que reciba, puede no ser la mas correcta y oportuna.

Por lo que puede ser de buena intención y mejores logros, poder conceder un mayor plazo para ejercitar la acción correspondiente, cuando un trabajador sea separado de su empleo, para que pueda encontrar una asesoría que implique una buena y debida atención a su asunto, desde una elaboración del escrito de demanda que sea correcta, completa y que no adolezca de algunos de los supuestos que refieren los artículos 685 y 873, de la Ley Federal del Trabajo, así como la atención del procedimiento, hasta obtener un laudo favorable, bajo los principios del proceso laboral y por ende, se atienda de forma oportuna y debidamente la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Además, es común ver que muchas demandas se presentan los últimos días en que vence el plazo y se denota de los mismos escritos, una falta de seriedad y compromiso por parte de los litigantes, ya que no les importa presentar un escrito mal hecho e informal o que este afectado de omisiones e irregularidades, por el mismo beneficio que otorga la Ley de poder modificar cuantas veces quieran dicho escrito, situación que debe desaparecer en virtud de que le da un sentido de poca importancia al proceso laboral y le resta valor. Este punto sirve de apoyo a nuestra propuesta.

En efecto, nos estamos refiriendo a la prescripción, como la sanción impuesta por la ley, que no permite ejercitar una acción, fuera de los plazos concedidos para ello.

Recordemos que en materia de prescripción en el Derecho procesal del Trabajo, solamente se da la llamada prescripción negativa.

Como lo referimos en el capítulo primero, la Ley Federal del Trabajo regula la prescripción en sus artículos del 516 al 522, de la siguiente forma: en los artículos del 516 al 519, se regulan los diferentes plazos en los que se da u opera la prescripción; en el numeral 520, se establecen los casos en los que no comienza, ni corre la prescripción; en el precepto 521, se establecen los supuestos en los que se interrumpe la prescripción; y, el artículo 522 se refiere a la forma de cómo se computan los términos para la prescripción.

En forma particular veamos que establece el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 518. "Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

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

Si se concediera un plazo mayor para los efectos a que se refiere el artículo 518, se daría una estrecha relación entre nuestras propuestas, por que en la medida en que la asesoría que reciba un trabajador para ejercitar una acción ante las Juntas, sea la correcta, inclusive, desde el principio con la elaboración del escrito de demanda, ya no se darían los supuestos que refieren los ya citados artículos 685 y 873 y por consiguiente, tampoco se haría uso indiscriminado de la facultad de modificar el escrito de demanda, que ha originado tantas inquietudes.

Luego entonces, proponemos con las consideraciones anteriores, que la prescripción a que se refiere el artículo 518 se extienda un mes mas, para los fines exclusivos de que el trabajador que requiera los servicios de un apoderado para que lo asista en un proceso laboral, en el que haga valer las acciones que a su elección, (pero con las indicaciones correspondientes), decida ejercitar en contra de su patrón, cuente con la mejor asesoría y obtenga los mejores resultados favorables a sus intereses, con la equidad y justicia debida, en el que se logre el equilibrio entre las dos partes del proceso.

Por lo tanto, la redacción del artículo 518, de la Ley Federal del Trabajo, proponemos que sea la siguiente:

Artículo 518. “Prescriben en tres meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

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

Como se puede notar el único cambio en la redacción del precepto legal que nos ocupa, consiste en sustituir el plazo de dos a tres meses y se

consideró en especial este artículo, por que se refiere a las acciones que tienen los trabajadores cuando son separados de su empleo y en la practica, la mayoría de los conflictos individuales que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son precisamente por este motivo, que representa un despido injustificado.

De lograrse que la prescripción que regula el artículo 518, se viese beneficiada con la ampliación del plazo que concede, para ejercitar las acciones correspondientes, se estaría en un supuesto de una mayor garantía en los conflictos laborales, que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el orden de que los hechos que se narren en el escrito de demanda sean los verdaderos, con los que se funden las acciones que se ejerciten y evitar las potenciales contradicciones que se dan comúnmente, cuando hacen modificaciones contrarias u opuestas, por ejemplo, en la etapa de demanda y excepciones, respecto a lo que se dijo en el escrito inicial.

Lo que se pretende particularmente, es darle una seguridad jurídica, así como una garantía al trabajador que ejercite una acción, de las que proceden en los supuestos que marca el propio artículo 518 de la Ley Laboral, que podrían ser por ejemplo: la indemnización constitucional por despido injustificado o la reinstalación. También se busca evitar con ello que el propio trabajador incurra en responsabilidades, inclusive, de otra índole, si se acreditara que las modificaciones representan una falsedad de declaración.

En muchas de las veces las modificaciones, son totalmente opuestas y contrarias a lo que se dijo en el escrito inicial.

Sin embargo, aplicando un sano juicio, se pueden notar claramente cuando se trata de los errores llamados de dedo o una simple confusión o equivocación en un dato como puede ser: nombres, importes o fechas.

Todo lo anterior se hace, sin perder de vista que lo relevante de las propuestas formuladas, es lograr un proceso laboral que cumpla con sus propios principios y que se logre el equilibrio entre los factores de la producción, con apoyo en la equidad y justicia en los conflictos que se susciten entre trabajador y patrón, que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo tiene la finalidad de lograr el equilibrio entre trabajadores y patrones, a través de las instituciones que se encargan de aplicar las normas de trabajo, tanto sustantivas como adjetivas.

SEGUNDA.- Los elementos de la relación laboral son tres a saber: 1° dos partes un trabajador y un patrón; 2° la prestación de un trabajo personal y subordinado; y, 3° el pago de un salario.

TERCERA.- El Derecho Procesal del Trabajo tiene el objetivo de regular las actuaciones de los tribunales laborales y de las partes en los procesos, con el fin de solucionar las controversias derivadas de conflictos de trabajo.

CUARTA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se deben considerar como verdaderos Tribunales, ya que se encuentran previamente establecidos y tiene su fundamento legal en la fracción XX, del artículo 123, apartado A), de nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo regula su conformación, integración y funcionamiento.

QUINTA.- Los efectos de la prescripción consisten en no poder ejercitar una acción o un derecho, fuera de los plazos concedidos para ello, por la propia Ley.

SEXTA.- En el Derecho Procesal del Trabajo no existe el principio de definitividad, que consiste en impugnar las diversas resoluciones dictadas por la Autoridad a través de recursos, como sucede en los procedimientos civiles o penales, que se ventilan ante los Juzgados de Primera Instancia, es decir, las resoluciones dictadas por la Junta no admiten ningún recurso.

SEPTIMA.- El Derecho Procesal del Trabajo tiene su fundamento legal en las fracciones XX, XXI y XXII, del artículo 123, Apartado A) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, la Ley Federal del Trabajo como reglamentaria de dicho precepto constitucional, lo regula en su Título catorce.

OCTAVA.- La primera Ley Federal del Trabajo fue del 18 de agosto de 1931, con la cual se declararon derogadas todas las leyes y decretos anteriores en materia de trabajo expedidas por las legislaturas locales.

NOVENA.- Si bien es cierto, que en materia de Derecho Procesal del Trabajo, la jurisprudencia es una fuente importante de ese derecho para cubrir lagunas de la ley laboral, debemos intentar que en la Ley Federal del Trabajo, existan artículos expresos que determinen y establezcan, de forma clara y precisa la reglamentación de ciertos aspectos.

Hay que recordar que en materia de jurisprudencias, siempre vamos a encontrar algunas que se emitan en un sentido, en un caso específico y otras que se emitan en sentido opuesto o en contra, respecto a un caso igual, por lo que es más importante poder reglamentar, ciertas situaciones en la propia Ley, con artículos expresos que no dejen lugar a dudas o para aplicación de criterios.

DECIMA.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, entró en vigor el día primero de mayo del mismo año y abrogó la Ley Federal del Trabajo de 1931. aquella fue reformada en el aspecto procesal en el año 1980.

DECIMA PRIMERA.- En la audiencia de arbitraje (demanda y excepciones) que se verificaba en el procedimiento laboral, que regulaba la Ley Federal del Trabajo de 1931, el actor se limitaba a exponer su demanda, sin que pudiera modificarla, de acuerdo al artículo 518, de aquel ordenamiento legal.

DECIMA SEGUNDA.- En la audiencia de conciliación, demanda y excepciones que se verificaba en el procedimiento laboral, que regulaba la Ley Federal del Trabajo de 1970, el actor exponía su demanda y solamente podía modificarla si ejercitaba acciones nuevas o distintas por una sola vez, señalando de oficio la Junta nueva fecha para la continuación de la audiencia.

DECIMA TERCERA.- En las Leyes laborales de 1931 y 1970, inclusive en la Ley vigente, en los procedimientos laborales, ya sea ante Juntas de Conciliación o Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre han tenido como finalidad primordial la Conciliación.

DECIMA CUARTA.- En las reformas procesales que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo en el año 1980, se logra que exista en el procedimiento laboral, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una sola audiencia que se verifica en tres etapas: la primera de conciliación; la segunda de demanda y excepciones; y, la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas.

DECIMA QUINTA.- En la Ley Federal del Trabajo con las reformas procesales de 1980, se plasman los principios del Proceso del Derecho del Trabajo, los cuales son: Público, Gratuito, Inmediato, predominantemente Oral y Potestativo, es decir, que se inicia a Instancia de Parte. También debemos de considerar la Informalidad, la Suplencia de la Deficiencia de la Queja Obrera, la Inversión Probatoria, Concentración, Economía y Sencillez.

DECIMA SEXTA.- El procedimiento ordinario que se desarrolla en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, es el mismo que se desarrolla ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA SEPTIMA.- En su artículo 873, la Ley Federal del Trabajo le impone la obligación a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que al admitir la demanda presentada por un trabajador, le señale a este último los defectos y

omisiones en que haya incurrido y que aparezcan en su escrito inicial, lo que hace que la propia Junta pierda su calidad de Autoridad imparcial. Lo anterior refleja el aspecto tutelar de la propia Junta, respecto a la persona del trabajador, cuando se constituye como parte actora en un procedimiento laboral.

DECIMO OCTAVA.- Cuando se presenta una demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no es indispensable expresar el nombre de la acción que se intenta para que proceda, es suficiente con precisar las pretensiones.

DECIMO NOVENA.- En la audiencia que tiene verificativo en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su etapa de demanda y excepciones, el actor, cuando es el trabajador, tiene el beneficio de poder modificar su escrito inicial de cualquier forma, lo que representa un problema dentro del desarrollo del procedimiento, ya que ataca los principios del Proceso del Derecho del Trabajo como es la Inmediatez, concentración, economía y sencillez y como consecuencia no permite que la aplicación de la Ley sea pronta y expedita.

VIGESIMA.- El beneficio que tiene el trabajador cuando es el actor en un procedimiento laboral, de poder modificar (aclarar, ampliar, enderezar) el escrito inicial de demanda, con la libertad de hacerlo tantas veces quiera y como quiera, trae consigo el suspender la audiencia sin que tenga un límite para hacerlo, lo que no es correcto y no debe suceder, ya que no permite que el procedimiento sea expedito y entorpece el buen desarrollo del proceso.

VIGESIMA PRIMERA.- No obstante que la Ley Federal del Trabajo, como su nombre lo indica, es de carácter federal y que se entiende que debe aplicarse de igual forma en todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje de cada entidad federativa y en especial dentro del desarrollo de los procedimientos que se ventilan ante dichos órganos jurisdiccionales, esto no sucede, en virtud de la

aplicación tanto de jurisprudencias, como de criterios y acuerdos emitidos por los plenos de cada junta, lo cual debe de eliminarse con la aplicación de artículos expresos en la ley laboral que regulen de forma clara y precisa cualquier situación que se suscite.

VIGESIMA SEGUNDA.- No puede seguir siendo tan libre e ilimitado, el beneficio de poder modificar el escrito inicial de demanda, en la etapa de demanda y excepciones y en consecuencia se propone modificar el artículo 878, en su fracción II, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 878.- "La etapa de demanda y excepciones se desarrollara conforme a las normas siguientes:

I.....

II. El actor expondrá su demanda ratificándola y sólo podrá modificarla, aclararla, ampliarla o enderezarla por una sola vez, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. Para el caso de que el escrito de demanda sea modificado, de cualquier forma, la Junta inmediatamente dictará un acuerdo en el cual ordenará se suspenda la audiencia y se señalará nueva fecha y hora para la continuación de la misma en su etapa correspondiente.....".

VIGESIMA TERCERA.- El plazo que se debe conceder a los trabajadores que sean despedidos de su trabajo, debe aumentar para lograr la elaboración de un mejor escrito de demanda, por lo tanto, la redacción del artículo 518, de la ley federal del trabajo, proponemos que sea la siguiente:

Artículo 518 "Prescriben en tres meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

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

BIBLIOGRAFÍA

1. ALCALA-ZAMORA, Aniceto. La Teoría General del Proceso. UNAM, México, 1995.
2. ARROYO SAENZ, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo: Doctrina, Legislación, Jurisprudencia. B & A Editores, México, 1999.
3. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Mundo Jurídico, México, 1991.
4. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima sexta Edición, Porrúa, s. a., México, 1999.
5. CARNELUTTI, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo IV, Orlando Cárdenas V. Editor y Distribuidor, México, 1980.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Trillas, s. a. de c. v., México, 1988.
7. CHIOVENDA, José. Derecho Procesal Civil. Tomo II, Cardenas Editor y Distribuidor, México, 1980.
8. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Esfinge, s. a. de c. v., México, 1999.
9. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Cárdenas Editor Distribuidor, México, 2003.

10. DE BUEN L, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Octava Edición, Porrúa, s. a., México, 1991.
11. DE BUEN L, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición, Porrúa, s. a., México, 2001.
12. DE BUEN, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda Edición, Porrúa, s. a., México, 1983.
13. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Novena Edición, Porrúa, México, 1984.
14. DE PINA, Rafael. Et. Al. Derecho Procesal Civil. Décima cuarta Edición, Porrúa, s. a., México, 1981.
15. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Décima séptima Edición, Porrúa, s. a., México, 1990.
16. GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso. Séptima Edición, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1987.
17. PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. José M. Cajica Jr., s. a., México, 1956.
18. RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.
19. TENA SUCK, Rafael. Et. Al. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición, Trillas, s. a. de c. v., México, 1997.

20. TRIGO, Octavio M. Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. Ediciones Bota, México, 1939.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Cuarta Edición, Porrúa, s. a., México, 1977.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Cuarta Edición, Porrúa, s. a., México, 1978.
23. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, s. a., México, 1995.
24. MENDIETA ALATORRE, Angeles. Métodos de Investigación y Manual Académico. Vigésima Edición, Porrúa, s. a., México, 1992.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Porrúa, México, 2003.
2. Ley Federal del Trabajo, Sista, México, 2003.
3. Ley Federal del Trabajo, México, 1970.
4. Código civil para el Distrito Federal, Porrúa, s. a., México, 2003.
5. Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito Federal, Sista, México, 2003.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CHAVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionarios Jurídicos Temáticos. 2ª serie, Derecho Laboral. Vol. Cuarto, Acabados Editoriales Incorporados, s. a. De c. v., México, 2002..

2. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano. Octava Edición, Porrúa, s. a. y UNAM, México, 1995.

3. MICROSOFT CORPORATION. Enciclopedia Microsoft Encarta. 2001.