



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

LA RESERVA EN EL DERECHO PROCESAL

LABORAL

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ERIKA ADRIANA IBARRA LLAMAS

ASESOR: LICENCIADO IGNACIO GARRIDO VILLA

JUNIO 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES,

Por el cariño

que les tengo.

A MI HERMANO ALEJANDRO

fallecido.

A MI HERMANO JOSE LUIS Y SU FAMILIA.

por su apoyo incondicional.

A MI MAESTRO LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA

A MI UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO

CAPÍTULO I

EL PROCESO

1.1. Definición del Derecho Procesal del Trabajo	3
1.2. Interpretación del Derecho Procesal del Trabajo	4
1.3. Definición de Conflicto	11
1.4. Clasificación de su Competencia en Materia Laboral	11
1.5. Clasificación de los Conflictos	16

CAPITULO II

PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL

2.1. Los Principios Procesales	18
a) Publicidad	19
b) Gratuidad	19
c) Inmediatez	21
d) Oralidad	22
e) Instancia de parte	23
f) Economía procesal	24
g) Concentración	25
h) Sencillez	29
i) Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador	30
j) Carga de la prueba del patrón	36
k) Informalidad	48

2.2. Los términos procesales	48
CAPÍTULO III	
RESOLUCIONES	
3.1. Definición de resoluciones laborales	93
a) Acuerdos	94
b) Autos incidentales	103
c) Laudos	130
3.2. Crítica sobre la Práctica a la llamada “Reserva” en la Audiencia Trifásica	151
CONCLUSIONES	173
PROPUESTA	174
BIBLIOGRAFÍA	178

I N T R O D U C C I Ó N

El Derecho del Trabajo surgió con la Revolución Cartista, llamada así por las cartas que los obreros enviaron al Parlamento Inglés, cuando se vieron desplazados por la máquina en 1764. La misma pugna para impedir que los trabajadores fueran sustituidos por las máquinas, la explotación de los niños, a favor de la lucha por una libre sindicalización, derecho de huelga, la crítica del socialismo utópico a la propiedad privada, el anhelo de los trabajadores por su unidad y de un derecho propio que impusiera un mínimo de condiciones humanas en la prestación de sus servicios. Esta lucha logró sustituir a la burguesía y a su Estado por un régimen de justicia social para todos los hombres.

En nuestro país, el Derecho del Trabajo nace en 1917 y posteriormente aparece la Ley Federal del Trabajo *expedida el 18 de agosto de 1931 y abrogada por la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970; en el transcurso de los años ha sufrido reformas aprobadas en mayo de 1980*, es donde adquiere rasgos de instrumento social y de clase, en el presente trabajo veremos múltiples conceptos de lo que es el Derecho Procesal Laboral.

Así pues, también se dificulta la aplicación de la norma al caso concreto, por lo que se requiere de una interpretación en caso de duda en la redacción de la Ley.

Si bien es cierto que para la existencia de un procedimiento laboral debe existir un conflicto y se inicia a petición de una de las partes, quién deberá acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a su competencia, Tribunales que se integran en forma tripartita es decir por Representantes de Trabajadores, Patrones y del Gobierno a quienes se les encomienda la solución de los conflictos que se presentan en las relaciones de trabajo.

El procedimiento, está inspirado en el principio de economía procesal, para que durante el juicio de un trabajador se resuelva en un término más corto y cuando dicha Junta se “Reserva” deba dictarse un acuerdo en término breve, esto se realiza durante el procedimiento como en el caso específico de la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así

como en otros supuestos. Una vez que el Secretario de Acuerdos certifica que ya no existen pruebas pendientes por desahogar y haber expresado sus alegatos las partes en el juicio, se declara cerrada la Instrucción y se pasará a la resolución es decir, a formular un proyecto de dictamen donde se reúnen con el Presidente de la Junta, los Representantes del Trabajo y Capital en una discusión ventilándose sobre las prestaciones que serán otorgadas o negadas al trabajador, una vez terminada y aprobado se cambia el nombre de proyecto de dictamen a Laudo y se recabarán las firmas de los tres representantes; el actuario notificará de manera personal la resolución del conflicto que puede considerarse cosa juzgada si no se interpone un amparo dentro del término correspondiente o algún incidente contra actos del ejecutor.

En Materia Laboral no existe segunda instancia, lo que procede es iniciar el juicio de amparo el cual no es un recurso.

NOTA.- Por un principio de congruencia es de hacer notar que el presente trabajo se elaboró sustancialmente al amparo de las reformas de 1980 que se hicieron sobre la Ley Federal del Trabajo de 1970, permitiéndome hacer notar a título de actualización varias observaciones sobre las recientes reformas del 30 de noviembre del 2012 a la Ley Federal del Trabajo.

OBJETIVO:

Está encaminado e inspirado en la economía procesal, el juicio de un trabajador debe ventilarse en un término más corto y cuando la Junta se “Reserva” debe dictar su acuerdo en un término breve.

CAPÍTULO I

EL PROCESO

El proceso no es el remedio para observancia de la norma jurídica.

La acción procesal solo se utiliza para los conflictos definitivos, obvio las conductas laborales que rompen con el orden jurídico y económico de la empresa. Así como la de asistencia y puntualidad puede originar un despido o suspensión de la fuente laboral, es una defensa patronal que se encuentra en Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 fracción X.

Destacados autores opinan sobre el proceso:

Como lo asentó el tratadista Carnelutti, en sus orígenes es considerado como un conflicto de intereses, por ejemplo: cuando intervienen grupos sociales (sindicatos) es de interés colectivo y por consiguiente corresponde atender al Derecho Laboral. Toda vez que se puede solucionar el conflicto por acuerdo entre las partes, de no ser así es ante el tribunal correspondiente.

Néstor de Buen L., dice: "El proceso que es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas".¹

El proceso es un medio pacífico para evitar conflictos sociales.

Los presupuestos procesales son los requisitos que dan nacimiento y viabilidad al proceso desde el momento en que se presenta el escrito de demanda, competencia del tribunal, representación legal, litispendencia, etc., hasta dictar el laudo.

¹De Buen L., Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, México, sexta edición, 1998, p.15

El objeto del proceso, consisten en que las pretensiones que hizo valer al momento de estudiar el fondo del asunto, sean condenatorias. Aunque la resolución puede ser condenatoria o absolutoria o mixto.

La materia laboral lo que tutela es el beneficio del trabajador “su patrimonio de un trabajador es su trabajo”, es decir que en toda controversia o litigio siempre es el actor, en el proceso.

Nuestra Carta Magna de 1917, rompió con diseños de la corte liberal e individualista, en la cual se encuentra estipulados los derechos esenciales de los trabajadores en el artículo 123 de la misma; se reglamenta en su Ley Federal del Trabajo *expedida el 18 de agosto de 1931 y abrogada por la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970; en el transcurso de los años ha sufrido reformas aprobadas en mayo de 1980*, es donde adquiere rasgos de instrumento social y de clase. Se busca la Justicia para dar una receta igual de los iguales, es decir tratar a los hombres “iguales”, en las mismas circunstancias y en cuestión de Equidad tratar desigualmente a los desiguales, es una regla aristotélica. La justicia es un fin y el derecho un medio para alcanzarlo.

Ante los problemas laborales se da un remedio establecido en los siguientes artículos 2º, 17 y 840 de la Ley Federal del Trabajo, para dar un equilibrio.

El artículo 2º:

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

Artículo 17:

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

Artículo 840. El laudo contendrá:

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

III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Puntos resolutivos.

La justicia social busca afanosamente el equilibrio y la equidad entre el capital y el trabajo para llegar al bien común.

1. 1. Definición del Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo surge como una nueva rama, con autonomía científica, obtenida de una cuestión social; que tiene como fin la regulación de toda la secuela del proceso, mediante la Ley Federal del Trabajo. A fin de que la actividad jurisdiccional del gobierno sea efectiva en la justicia e impartición obrero-patronal.

Destacados autores opinan sobre la definición del Derecho Procesal del Trabajo:

Trueba Urbina, dice: “Como el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, inter-obreras o inter-patronales”.²

Stafforini, manifiesta: “El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Más la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.”³

²Ross Gámez, Francisco. “Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Cárdenas, México, primera reimpresión, 1991, p.16

³ Bermúdez Cisneros, Miguel. “Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Trillas, México, reimpresión, 1991, p.19

Armando Porrás López, define: “Como aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.”⁴

Sergio Tenopala Mendizábal, señala: “Es la parte del Derecho que organiza y regula la actividad jurisdiccional del Estado, en su aplicación al interés privado a fin de mantener, mediante el proceso laboral, como su instrumento de acción, la paz social, que los conflictos de trabajo pone en peligro”.⁵

1.2. Interpretación del Derecho Procesal del Trabajo.

Con el transcurso del tiempo, se dificulta la aplicación de la norma al caso concreto, de ahí se dan a la tarea de conocer sobre la interpretación.

Para descubrir el concepto de interpretación debemos entrar a la hermenéutica lo denomina el diccionario “...arte de interpretar textos y especialmente...textos sagrados”.⁶

La hermenéutica proviene de la Grecia Antigua en la cual se interpretaban los oráculos y la poesía, por brujos, magos, adivinos, sacerdotes; ya que los poetas se creían mensajeros de los dioses; tenían una investidura mística y sus métodos de interpretación eran desconocidos por el resto de la población. De hecho muchos reyes y generales no tomaban ninguna decisión sin su consejo, por tanto los primeros juristas fueron los sacerdotes; expresando los símbolos del rayo o vuelo de las aves en Roma eran conocidos como arúspices así lo manifestaban los jefes políticos o militares.

Para la creación de toda norma se debe considerar por el legislador la realidad social para posteriormente reglamentarla y se dé una correcta aplicación e interpretación no es nada fácil ya que una misma palabra puede tener diferentes significados, a fin de obtener una impartición de justicia más adecuada. En la materia que nos ocupa tiene sus reglas determinadas de interpretación, de ahí el interés que despierta en la doctrina como en la práctica.

La misma no es patrimonio ni derecho de exclusividad del juzgador. Ya que la ignorancia no exime de responsabilidad en la aplicación de una Ley; es elemental conocerla por todos los gobernados en relación a sus derechos así como también sus obligaciones.

⁴Ob.cit. p. 20

⁵Tenopala Mendizábal, Sergio. “Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Porrúa, México, primera edición, 2003, p.14

⁶ Real Academia Española, “Diccionario de la Lengua Española”, Tomo h-z, vigésima primera edición, Madrid,1992, p.1098

Todo texto legal tiene diversos significados, sujetos a interpretación del juzgador.

Hermenéutica jurídica: “La ciencia o arte de interpretar las normas de derecho y determinar su verdadero sentido, valor y finalidad”.⁷

Existen métodos interpretativos en los que el juzgador o el particular pueden recurrir, para algunos autores son los mismos que señala Savigny, para otros aumentan, lo cierto es que se complementan, no es de extrañar la aplicación de dos o más.

- a) Gramatical: Consiste en el texto de la ley. Considerando que si es claro en su contenido, no se da la interpretación.
- b) Lógico: Es la aplicación estricta de la ley, es producto de la razón y aplicado por Nuestros Tribunales y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- c) Sistemático: Todo debe estar debidamente integrado, ya que al momento de interpretar una norma debe relacionarse con el sistema, aplicándose por analogía.

Por analogía debemos entender como lagunas de la Ley o cuando no existen en la Ley un artículo (os) aplicable (es) al caso concreto en el que tenga un razonamiento jurídico, de acuerdo con el principio *ubiaedemest ratio, ibídem dispotitio*, esto es donde existe la misma razón debe existir la misma disposición. Así lo señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17: “ A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º ; se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

De acuerdo con lo anterior se resuelven las lagunas de la Ley, se establece una jerarquía:

- 1.- Comenzando con Nuestra Carta Magna, en la cual nadie puede pasar por encima de ella.

⁷Tenopala Mendizábal, Sergio. ob. cit. p. 45

2.- La Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos de la misma Ley.

3.- Por último los Tratados Internacionales.

Se aplica por analogía lo establecido en nuestra Constitución, así como en la Ley Federal del Trabajo y los Reglamentos respetando su jerarquía; esto se funda y se motiva en los artículos 14 y 133 de Nuestra Constitución Política se expresa lo siguiente:

Artículo 14: “A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una Ley exactamente aplicable al delito que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de esta se fundará en los principios generales del derecho.”

Artículo 133: “Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, Leyes y Tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados.”

Los principios generales de derecho, son muy discutidos para otros son reglas para encontrar soluciones justas y equitativas es decir para dar “Un trato igual para los iguales, pero también un trato desigual para los desiguales”; por ejemplo:

- I. Lo accesorio sigue la suerte de lo principal
- II. Nadie está obligado a lo imposible;
- III. Lo que no consta en los autos no existe en el mundo; etc.

- d) Histórico: Busca encontrar el sentido correcto de la Ley recurriendo a la historia; no debemos olvidar, para que nos sirva la Historia para no volver a repetir los mismos errores del pasado.

La interpretación conforme a Nuestro Derecho Laboral reúne en una sola codificación. Las Juntas tienen el carácter de tribunales de equidad, que constituyen el principio básico de la interpretación otorgado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; debemos recurrir a los principios contenidos en el artículo 123 constitucional, así como los principios contenidos en la parte sustantiva de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 2º.- “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones”.

Artículo 3º.-“El trabajo es un derecho y un deber sociales.

No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Artículo 4.- “No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría, pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.”

En el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo es fundamental en cuanto a la Hermenéutica se refiere en esta materia; en el cual se señala el principio *in dubio pro reo*, es decir: “**En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador**”. Cabe hacer mención que en los diferentes códigos de otros países, coinciden con el principio antes citado, es decir:

El Código de Trabajo Ecuatoriano de 1997, manifiesta: En su Título Preliminar.- Disposiciones Fundamentales. En su Artículo 7º.-“Aplicación Favorable al Trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.

El Código de Guatemala, dice: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”. (Artículo 17, septiembre de 1995, en su Título Primero, Capítulo Único. Disposiciones Generales).

El Código del Salvador, señala: “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse a su integridad.” (Artículo 14, en su Título Preliminar.-Disposiciones Generales, Capítulo Único, Decreto núm.15 del 23 de junio de 1972).

El Código de Trabajo Colombiano, establece: “**NORMAS MAS FAVORABLES**. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.” (Artículo 21, dentro de su Título Preliminar Principios Generales, Publicado en el Diario Oficial del 7 de junio de 1951).

El Código de Trabajo de la República de Honduras, difiere no utilizando la leyenda señalada anteriormente, así lo define :“Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se

deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios; y por último de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la organización internacional del trabajo, y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina.”(Artículo 18, Título Disposiciones Generales, Capítulo Único, Decreto Número 189 del 15 de julio de 1959).

Para nuestro país en la Ley Federal del Trabajo lo expresa textualmente: “En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. **En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.**” (Artículo 18, Título Primero, Principios Generales, Nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1º de mayo de 1970; en el transcurso de los años ha sufrido reformas aprobadas en mayo de 1980).

En el artículo antes citado contiene la pauta de la Hermenéutica jurídico-procesal, en la que el legislador resuelve indicando al juzgador que interprete favoreciendo al trabajador, en el cual se protege al trabajador por ser la parte en un juicio económicamente más débil sobre el patrón.

Así como también se hace notoria en la jurisprudencia que a continuación se cita:

INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO EN CASO DE DUDA PREVALECERÁ LA QUE FAVOREZCA AL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas de trabajo se tomaran en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º; y sí existe duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. De la interpretación teleológica del citado precepto se obtiene que la duda es en relación con lo que la Ley dispone y no en cuanto a la apreciación de las pruebas que las partes aportan al juicio, ya que en lo referente a su eficacia se rigen por normas específicas.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 2901/2006. Sabino Gutiérrez Lule. 23 de febrero de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretario: Juan Martiniano Hernández Osorio.

Amparo directo 6341/2006. Héctor Prisciliano Liconá. 20 de abril de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretaria: Bertha Jasso Figueroa.

Amparo directo 8741/2006. Alfonso Rivas Espinoza. 25 de mayo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Bertha Jasso Figueroa.

Amparo Directo 1198/2006. Fidel Muciño Arzate. 29 de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: María de Lourdes Juárez Sierra. Secretaria: María Florencia Sosa Velázquez.

Amparo Directo 1336/2006. Pedro José Reyes Aldana. 17 de agosto de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Bertha Jasso Figueroa.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo: XXIV, Noviembre de 2006. Página 943.

Sí bien es cierto el sentir del legislador, en la práctica en ocasiones le dan línea al secretario de acuerdos para aplicarlo a contrario sensu, así como también hacen referencia autores, donde expresan, deben tener sus excepciones; por ejemplo: En los casos de duda en la administración de una empresa, la respuesta que ofrecen es que tiene la razón el patrón; como en obvio de repeticiones no siempre es así; aunque también afirman no quitarles o negarles ninguno de sus derechos; ya que los mismos pueden superarse por la costumbre, la jurisprudencia y el contrato colectivo o contrato ley.

Por último si debemos de tomar en cuenta los principios que nos dice el Maestro Baltasar Cavazos Flores: "1.En el respeto mutuo de derechos; 2. En la comprensión recíproca de necesidades, y 3. En la coordinación técnica de esfuerzos."⁸

De lo anterior se desprende en el primer punto sin olvidar la protección de la clase trabajadora que dio origen a nuestro trabajo; se coordine y armonice los derechos e intereses del capital y del trabajo.

⁸Cavazos Flores, Baltasar. "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", Ed. Trillas, México, primera edición, 1997, p. 63

1.3. Definición de Conflicto

Tiene su origen histórico en la llamada “Lucha de Clases” denominada así por Carlos Marx. La característica encontrada que lo mantiene vivo es el interés que se da entre trabajadores y patrones, como consecuencia se mantienen vigentes los conflictos de trabajo; aunado a esto el avance en la ciencia y tecnología que cada vez más desplaza a la clase trabajadora.

José Dávalos expresa: “La palabra conflicto tiene el significado de pretensión resistida. Los conflictos laborales son las controversias que se suscitan en el marco del derecho del trabajo y van desde la inconformidad nacida por la falta de pago de una pequeña porción salarial, hasta la huelga.”⁹

Según Krotoschin: “Los conflictos de trabajo en sentido amplio son las controversias que surgen en una relación de derecho procesal”.¹⁰

Para el Maestro español Pérez Botija: “Conflicto de trabajo es toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales. Este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo sobre el cumplimiento o incumplimiento de las cláusulas, así como las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores”.¹¹

Mario de la Cueva, dice: “Los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: primeramente una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo... y en segundo lugar la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo”¹²

1.4. Clasificación de su Competencia en Materia Laboral.

Tenemos que partir al iniciar un juicio en la rama laboral, por cuestionarnos cuál es la autoridad jurisdiccional, para conocer del conflicto de trabajo.

En materia laboral solo se establecen dos criterios:

- 1.- Por Materia
- 2.- Por Territorio

⁹ Dávalos, José. “Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos. Seguridad Social. Perspectivas”, Ed. Porrúa, México, segunda edición, 1998, p.405

¹⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel. ob. cit. p. 41

¹¹ Ibídem, p.41

¹² De Buen L., Néstor. ob. cit. p. 76

La Competencia por Materia se divide en: local y federal.

La Competencia Federal se encuentran regulada en el artículo 123 de su apartado " A " en su fracción XXXI de Nuestra Constitución y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, son idénticos en cuanto a su literalidad.

Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.
10. Cementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.

18. Ferrocarrilera.

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas.

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

La Competencia Local: es aquella que no se encuentran los casos previstos en el artículo anterior citado; pero si bien es cierto, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas (artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo).

La Competencia por Territorio: Surge por las cargas de trabajo y extensión territorial en nuestro país; de ahí la creación de Juntas Especiales con territorio específico. Las reglas se encuentran contenidas en el artículo 700 de la Ley de la Materia, la Junta que conocerá del conflicto:

Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción Federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción Local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Las cuestiones de incompetencia solo se dan por declinatoria (se funda en el artículo 703 de la Ley de la Materia); se promueven a petición de parte mediante un incidente de previo y especial pronunciamiento es decir, deberá oponerse al iniciarse la primera audiencia en la etapa de conciliación, demanda y excepciones; por tratarse de un aspecto primordial se suspende el procedimiento en tanto se resuelve. La Junta deberá emitir en el acto su resolución; de acuerdo con lo estipulado en los artículos 763, 764 y 765 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 763. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Artículo 764. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Artículo 765. Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes.

Cuando la parte demandada oponga sus excepciones de incompetencia, deberá tomar la precaución de haber contestado la demanda, ya que si no lo hace se tendrá contestada en sentido afirmativo, así como aceptados todos los hechos mencionados en la demanda.

Artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo, expresa:

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio, deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley.

Artículo 705 de la Ley Laboral. Las competencias se decidirán:

I. Por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa,

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

II. Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.

d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional

De acuerdo a lo establecido en el artículo 706 de la Ley de la Materia; Se da como regla “Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente”. La misma Ley tiene sus salvedades en lo cual no será nulo:

a) El acto admisión de la demanda

b) Lo dispuesto en el artículo 704. Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

c) Lo relacionado al artículo 928 en relación al procedimiento de huelga, fracción V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

d) O en su caso, convenio celebrado que ponga fin al negocio, durante la etapa de conciliación.

1.5. Clasificación de los Conflictos.

Para seguir un orden lógico nos referimos a los reconocidos por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 604, establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje conocerá y resolverá los conflictos de trabajo que surjan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con ellos. La Ley únicamente reconoce tres clases de conflictos: 1º Entre trabajadores y patrones, 2º Entre trabajadores y 3º Entre patrones; pueden tomar el carácter de individual o colectivo. Por la vía procesal deberán someterse a lo establecido por la Ley Laboral.

Conflictos Individuales de Naturaleza Económica.- Todo conflicto colectivo que surge entre patrones y trabajadores con motivo de la violación, omisión de lo

establecido en el contrato colectivo o del reglamento interior de trabajo; lo que se busca en lo personal es el derecho del trabajador. Ejemplo: Un trabajador demande nivelación de salarios, se afecta el interés particular y crear nuevas condiciones de trabajo.

Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.- Para lograr modificaciones o crear nuevas condiciones de trabajo en la empresa; se encuentra el interés profesional (del grupo o del sindicato), de carácter económico o jurídico.

Conflictos Individuales de Naturaleza Jurídica.- Son juicios que tienen un contenido económico, resultado de violaciones en las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, motivadas por el incumplimiento de prestaciones otorgadas por la Ley o por interpretaciones a los pactos celebrados al inicio de la relación del trabajo. Ejemplo: Si en las demandas se reclama indemnizaciones o pago de prestaciones acumuladas como la prima de antigüedad o por prestaciones de servicios, el aguinaldo y vacaciones en ningún momento dejan de ser un conflicto de naturaleza jurídica.

Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica.- Sea generada la controversia por un grupo de trabajadores o por un sindicato en contra de un patrón o bien el reclamo de un patrón a un sindicato; de ninguna forma sea generador de nuevas condiciones de carácter económico en el convenio laboral que los una.

CAPITULO II

PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL

2.1 Los Principios Procesales.

No debemos olvidar que nuestra Ley Federal del Trabajo se da la parcialidad procesal a favor del trabajador o clase trabajadora por ser los que poseen menor fuerza económica, la existencia de una garantía social, un verdadero derecho social, para que puedan usar medios de defensa adecuados para así restablecer un equilibrio en el proceso o juicio. Dando así un impulso procesal de oficio.

Buscando la justicia en su máxima expresión, tratando “desigual a los desiguales” quienes son social, económica y culturalmente más débiles; sustentado en principios proteccionistas para propiciar el equilibrio en los factores de la producción.

Al obstaculizar algún principio se aleja de los beneficios para los trabajadores en este aspecto social.

La administración de la justicia laboral tiene sus propios principios como lo establece en su artículo 685 de la Ley de la Materia: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Consigna la suplencia de la queja. Ya que al ser el trabajador la parte que no cuenta con medios económicos y en muchas ocasiones con la idónea asistencia jurídica para hacer valer sus derechos correctamente por lo que en su segundo párrafo, del artículo 685 se prevé y se confiere la obligación a la Junta de subsanar los defectos de la demanda del trabajador cuando esta sea incompleta por no comprender todas las prestaciones que le correspondan conforme a la ley; o bien este redactada en forma vaga u oscura, en este caso la Junta le deberá indicar los defectos u omisiones y lo prevendrá para que lo subsane en un término de tres días.

a) Publicidad.

Se menciona en tiempos pasados la arbitrariedad de las autoridades cuando los procesos se llevaban en secreto.

La primera de ellas se refiere al derecho del trabajo es *público o de orden público*; al decidir el legislador, el proceso no será secreto de tal forma que puede asistir cualquier persona aún cuando no tenga interés jurídico a presenciar las audiencias.

Así lo confirma el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que dice: “Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

Este principio tiene la probidad de hacer que los juicios trasciendan y se hagan del conocimiento popular como una forma de democracia, además de ser una presión para el juzgador, para no dejarse llevar por tendencias simpatizantes o corruptivas; al ventilarse los juicios obligan a las partes y a los integrantes de las Juntas, a la actuación dentro de la más elemental justicia y moralidad, además de ser un instrumento para inspeccionar por parte de ese público, la labor y responsabilidad del Órgano Jurisdiccional.

Esta publicidad se lleva a cabo hasta la etapa de instrucción es decir, las partes en cualquier momento de la audiencia pueden consultar el expediente, no puede estarse a lo que digan las partes, ni estar suspendiendo la audiencia. Concluido el desahogo de las pruebas formulando o no alegatos por las partes con base a una certificación que realice el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio dictará un acuerdo declarando cerrada la instrucción. Esta publicidad está limitada por el periodo decisorio en el que la autoridad se reserva el secreto de su actuación.

b) Gratuidad.

Opera en el derecho laboral, a diferencia de otras ramas del derecho, es bien sabido que el trabajador al encontrarse en un juicio laboral no cuenta la mayoría de las veces con presupuesto para el pago de eventualidades que de él se deriven, puesto que se encuentra en desequilibrio económico ya sea por un despido injustificado o justificado.

Cabe mencionar que la justicia laboral debe ser gratuita, pronta y expedita; así lo reza en su segundo párrafo del artículo 17 constitucional: “Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”; paradójicamente en su última parte habla sobre están prohibidas las costas judiciales en materia laboral no existe precepto legal alguno que exprese lo anterior, en todo procedimiento en ocasiones se requiere tener copias certificadas de las actuaciones que obran en autos; así lo establece el artículo 723 de la Ley de la Materia, solicitándolas por medio de acta de audiencia, comparecencia o promoción interpuesta ante Oficialía de Partes Común procediendo a acordar el secretario de acuerdos lo requerido por alguna o ambas partes, manifestado como sigue ***expídasele a su costa las copias solicitadas***; es decir es ilegal, irregular y violando lo establecido por el constituyente y la Ley reglamentaria de proteger al trabajador. En materia laboral no existen las costas judiciales a diferencia de las otras ramas como lo es en el Derecho Civil.

De acuerdo con el artículo 723 de la Ley Federal del Trabajo dice: “La Junta, conforme a lo establecido en esta Ley, está obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.”

En relación al artículo 17 de Nuestra Carta Magna encuentra eco en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, que expresa lo siguiente: “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno”.

La situación de desigualdad económica del trabajador la prevé la Ley Laboral en su artículo 530, dando participación a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, teniendo participación como defensoría de oficio con la consigna de representar o asesorar a los trabajadores y sindicatos siempre que lo soliciten.

También se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, tutelar a los menores de edad, específicamente en su artículo 691 dice: “Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.”

El artículo 534 de la Ley Federal de Trabajo precisa: “Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.”

Nombramiento del Perito del trabajador por parte de la Junta de acuerdo con el artículo 824 fracción III de la Ley de la Materia como sigue: “Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.”

De las disposiciones anteriores algunas veces y por vicios de los funcionarios o personal administrativo de las Juntas se pasan por alto, haciendo de cada servicio un negocio o cohecho dentro del sistema, fomentado por las partes que solicitan omisiones o tolerancias en las actuaciones dentro del procedimiento.

c) Inmediatez.

Consistente en las autoridades que integran la Junta y de manera particular la del auxiliar, entre las partes, testigos, peritos, etc., que intervienen en el juicio yendo de la mano es decir, teniendo contacto directo en cada una de las etapas y actuaciones para compenetrarse objetivamente en todo lo que acontece en el procedimiento hasta llegar a la verdad real ya que se pueden manejar muy sutilmente falsedades que evitarían llegar a la verdad verdadera. A fin de resolver laudos teniendo conocimiento de todos los hechos; de lo anterior no se pueden tener resoluciones lógicas y acertadas, de acuerdo con el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo que establece: “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,...”. En las Juntas el escrito de proyecto de resolución en forma de laudo es realizado por un dictaminador (a) ya sea por las cargas de trabajo, los asuntos son resoluciones de alguien que no conoció del asunto; pero la figura de dicho funcionario llamado Auxiliar Dictaminador no existe en la Ley Federal del Trabajo nada más existe la figura jurídica como Auxiliar pero sí en el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a diferencia del Reglamento Interior de la Junta del D.F. A diferencia la que está contemplada es la de auxiliar de trámite.

Este principio no se da plenamente en los Tribunales Laborales, porque en la práctica en muchos casos el procedimiento es llevado ante las mecanógrafas; en lugar del secretario de acuerdos que a su vez es supervisado por el auxiliar en cualquier controversia que se suscite en el manejo del procedimiento.

Así como también de los representantes que integran la Junta en forma tripartita esto es uno de los representantes de los trabajadores, uno de los representantes de los patrones y uno del gobierno que es el auxiliar durante la

mayor parte de la tramitación del juicio. También en contadas ocasiones corresponde cubrir al Presidente de la Junta. Contradictoriamente al principio de inmediatez que puede no aplicarse que dando como requisito no indispensable en el artículo 610 de la Ley Laboral, que dice: “Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808 de la Ley Laboral, el Presidente de la Junta y de las Juntas Especiales serán sustituidos por auxiliares”.

En la misma Ley en los artículos 721 y 845 se refieren al principio de inmediatez en forma trascendente en las audiencias y acuerdos que se dictan en los juicios, haciendo la observación en el artículo 721 “Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas”.

También en el mismo ordenamiento el artículo 845 establece en su fracción I determinando: “Si se trata de acuerdos se tomarán por el Presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumarán al del Presidente o auxiliar;”.

Los artículos referidos advierten a los integrantes de las Juntas, que de no estar presentes se acatarán a las consecuencias jurídicas que se deriven de su ausencia o de la omisión de las actuaciones en los juicios; estos preceptos confirman que la inmediatez se puede tomar como principio dudoso dentro de la actuación del pleno de las Juntas, dejando la posibilidad de ausencia de los integrantes.

d) Oralidad.

De acuerdo con el artículo 685 de la Ley Laboral será predominantemente oral es el más productivo de los principios fundamentales del proceso. El procedimiento no significa que sea puramente hablado. En el siglo de la imprenta y de las luces no se puede concebir que nada más se hable y no se escriba; los seres humanos al comunicarse con otros gesticulan y dejan ver su sinceridad en una forma más real que si esto se hiciera por escrito en una declaración de un testigo, al momento de rendir un dictamen un perito, en la confesión de una de las partes, esto puede contemplarse y captar al instante impresiones que le servirán en el desarrollo de alguna de las anteriores para hacer uso de la palabra alguna o ambas partes.

Es imposible que un proceso sea únicamente oral, tanto para los litigantes como para el juzgador en el cual se requerirá la presencia física de las partes en las audiencias y no por escrito, de acuerdo con el artículo 713 de la Ley de la Materia, si esto se da a contrario sensu es decir, una de las partes comparece por

escrito se le tendrá por no presente en la audiencia ya que se requiere que los escritos sean ratificados, reproducidos, haciéndolos suyos y en ocasiones algo que hayan escrito en tinta negra manifiestan que si vale en las audiencias; en el caso en que se dé la inmediatez entre las partes y el juzgador este último no podrá retener todos los detalles de fondo de dicho asunto por la abundancia de casos hasta la conclusión de los mismos y esto lo auxilia al momento de resolverlos.

Además con la sola presentación de la demanda se comienza el procedimiento y el hacer saber que hay un conflicto, posteriormente se emplazará al demandado que dará como resultado una contestación a la demanda, la mayoría de las veces se presenta por escrito acelerando el procedimiento y economizando tiempo en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Es de mencionar que en ocasiones hay auxiliares que les dice a las partes tienen cinco minutos para terminar su uso de la voz, porque se va acercando la hora de su salida y no quieren esperarse hasta su conclusión de dicha audiencia y los abogados por no querer entrar en polémica contestan está bien y lo realizan así o le señalan nueva fecha, cuando tampoco está establecido el tiempo en que tienen para hacer uso de la palabra o ejercer la oralidad por cada parte, le corta la libertad de expresión desde a nivel constitucional de acuerdo con el artículo 6º dice: “La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa,..”; así como también en la Ley Laboral y Reglamentos no lo especifica dando como resultado que puede dejar alguno de los abogados en estado de indefensión a la parte que representa, por la premura del tiempo en el que se le pueden pasar puntos importantes para realizar su trabajo como se debe.

Es de recordar: “Lo que no consta en los autos no existe en el mundo”.

e) Instancia de Parte.

No es exclusivo dicho principio del Derecho del Procesal del Trabajo, para la doctrina es conocido con el nombre de principio dispositivo; donde no tiene la facultad ninguna Junta de iniciar ningún juicio, ni de actuar de oficio por el contrario es el actor quien tiene ese derecho de demostrar su interés jurídico ya que siempre es el trabajador y por tanto su patrimonio es su trabajo.

Todo comienza con la presentación de la demanda ante la Junta de su competencia y es a partir del auto de radicación de la misma para que teniendo conocimiento actúe y se dirima la controversia.

f) Economía Procesal.

El principio de economía procesal se refiere a que los trámites de un juicio sean en menor tiempo, con el fin de tutelar el patrimonio del trabajador que es su fuente de trabajo de la que fue separado ya sea justa o injustamente en menor costo y cantidad de meses o años de acuerdo a las circunstancias del caso concreto beneficiando a las partes en sus diferentes roles es decir al abogado litigante que representa al trabajador al gestionar el asunto ante la Junta; ya que al administrar justicia tendrá la obligación de tomar todas las medidas necesarias para impulsar y regularizar es decir, realizar aclaraciones o subsanar irregularidades durante el procedimiento cuando falte por desahogarse alguna prueba; como en el supuesto de una diligencia que no se llevo a cabo por la distancia y el tiempo no permitió realizarse entonces de acuerdo con el artículo 686 y 719 de la Ley Federal del Trabajo se impulsa y regulariza el procedimiento. Pero una vez dictada una resolución, no se puede modificar por la misma autoridad ya que no puede revocar sus propias resoluciones de acuerdo a lo establecido en el artículo 848 de la Ley Laboral, y por qué no decirlo sea un caso menos ya resuelto.

Así y dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 17 constitucional "...Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fijen las leyes..."

Se da la celeridad del procedimiento en lo establecido por el artículo 838 de la Ley de la Materia que obliga a la Junta a dictar sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de 48 horas siguientes aquella en la que reciba promociones de las partes. De lo anterior podemos decir que no siempre es así; por manifestar la Junta no tener personal mecanográfico, lo avanzado de la hora, por cargas de trabajo, se reserva, señala nueva fecha para escuchar acuerdo, etc.; como lo estudiaremos más adelante.

También se puede dar la aclaración de un laudo una vez notificado en un término de 3 días, lo podrá solicitar ante la Junta en el sentido de corregir errores mecanográficos como el nombre del actor en el rubro no corresponda, el número de expediente o precisar algún punto, por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La presentación de la aclaración no interrumpe el término para la impugnación del laudo. De acuerdo con lo anterior es importante solicitar ante la Junta que rectifiquen el laudo, sin esperar que ella misma haga las aclaraciones solicitadas ya que se corre el riesgo de perder el derecho consignado en el artículo 847 de la Ley Laboral, el cual tiene un término de tres días, que como abogado no se te deba de pasar.

g) Concentración.

Este principio tiende a acelerar el proceso para tener una visión de la litis planteada, también impulsa el procedimiento al igual que el principio de economía para obtener en menor tiempo el laudo correspondiente. El procedimiento ordinario fue reducido a dos audiencias: la primera es Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; la segunda Desahogo de las pruebas y alegatos (en materia laboral casi nadie los expresa).

Si bien es cierto se establece a petición de las partes, nada más se puede suspender por una sola vez la audiencia con el objeto de conciliarse de acuerdo a la fracción IV del artículo 876 de la Ley de la Materia.

A aún cuando las partes no concurren *no se archivará el expediente* sino todo lo contrario se realizará la audiencia señalada para ese día, de acuerdo con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo de esto surgen hipótesis:

1ª. Si el *actor* no comparece al periodo de demanda y excepciones = Se tendrá por reproducida en todas y cada una de sus partes.

2ª. Si el *demandado* no se presenta = Se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, no significa que pierda el derecho de ofrecer pruebas en contrario dentro de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; así a continuación lo muestra la siguiente Jurisprudencia, Tesis: 2a./J.106/2005, Novena Época, Segunda Sala, Tomo XXII, septiembre de 2005, Página 491:

DEMANDA LABORAL. EFECTOS DE LA CONTESTACIÓN EN SENTIDO AFIRMATIVO. Si en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, a la demandada se le tiene por contestada, la reclamación en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, por no haber comparecido ninguna persona a representarla de acuerdo con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, no significa que pierda el derecho de ofrecer pruebas en contrario, en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para demostrar que no existió el despido alegado por el o los trabajadores o que no son ciertos los hechos que afirman en su petición, si a este último periodo acude oportuna y legalmente, acorde a lo ordenado en el citado numeral, en relación con el diverso artículo 880, fracción I y II, del ordenamiento invocado; por lo que la Junta debe admitir las pruebas que ofrezca la demandada para acreditar los mencionados extremos.

AD 480/3642/87, Cabero Refrigeración, S.A., Unanimidad de votos, ponente: Francisco Zapata Mayorga, secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez, 23 de septiembre de 1987.

También da pauta a los Incidentes tramitándose los que lleguen a surgir dentro del proceso en el expediente principal así como lo dice el artículo 761 del mismo ordenamiento, tomando como regla: “Todo lo que surja dentro del procedimiento que no esté contemplado en la Ley es un incidente (no teniendo tramitación en especial)”; cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia se sustanciará y resolverá de plano oyendo a las partes así como lo dispone el artículo 765 de la Ley Laboral.

Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 762: “Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

Nulidad;

Competencia;

Personalidad;

Acumulación;

Excusas.

Los incidentes de previo y especial pronunciamiento son aquéllos que suspenden la tramitación del conflicto, hasta en tanto no sea resuelto.

Cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia se sustanciará y resolverá de plano oyendo a las partes y continuando con el procedimiento de inmediato. También cuando se trate de nulidad, competencia, acumulación, y excusas dentro de las 24 horas siguientes a la petición en audiencia o por promoción interpuesta por Oficialía de Partes, deberá señalarse día y hora para la audiencia incidental, en la que resolverá de plano dicho asunto así como lo dispone el artículo 763 de la Ley Laboral. En la práctica no se da la fecha de audiencia dentro de las 24 horas siguientes a la petición de alguna de las partes, al acordar la Junta lo hace de acuerdo a su agenda, y al momento de resolver de plano el incidente, la Junta manifiesta por las cargas de trabajo o lo avanzado de la hora; se reserva o señala fecha para escuchar acuerdo.

Tratándose del incidente de excusas se dan excepciones; de acuerdo con el artículo 762 y 763 de la Ley de la Materia, se deben complementar con los siguientes artículos 709 fracción III de la Ley Laboral, donde se dan dos medios de declarar la incompetencia de plano o por la autoridad y artículo 711 del mismo ordenamiento, determina el procedimiento no se suspenderá mientras se trámite la excusa y en su segunda parte dice: “salvo disposición en contrario de la Ley”.

Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano. Así lo establece el artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a la literalidad del artículo anterior, se aplica el principio de concentración en la cual el legislador en tiempo, estudio y dedicación se fue a los extremos es decir, en dejar en estado de indefensión a un tercer interesado que en muchas ocasiones es otro trabajador siendo que de acuerdo con el artículo 690 de la Ley Laboral dice: "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta". Aun obrando de buena fe, es una violación procesal ante estos errores expuestos por el legislador, en la siguiente contradicción de tesis 52/90, 8a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; IX, junio de 1992; pág.110 manifiesta que dicha persona se convierte en parte:

TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURIDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL. El artículo 723 (690 de la ley actual), de la Ley Federal del Trabajo previene: "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta". Esta disposición autoriza la intervención en el procedimiento laboral del tercero que tenga interés jurídico, lo que ocurre cuando pueda resultar afectado por el laudo dictado en el conflicto, para que una vez que es llamado a juicio o interviene en él con todas las formalidades que establece el artículo 14 constitucional, concediéndole la oportunidad de ser oído en defensa, queda sujeto a lo que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje al pronunciar el laudo. De ahí que de acuerdo con el artículo 723 (690 actual) de la Ley Laboral de 1970, dicha persona se convierte en parte que, como ya se dijo, queda sujeta a resultado del laudo.

AD 1484/74, Jacinta Pérez García, cinco votos, ponente: Salvador Mondragón Guerra, secretario: Leonardo Fernández Castillo, 31 de julio de 1974.

AD 1079/80, Luis Chávez Sánchez, unanimidad de cuatro votos, ponente: Juan Moisés Calleja García, secretario: José Manuel Hernández Saldaña, 23 de febrero de 1981.

AD 3430/81, Sindicato Único de Empleados de Cordomex Benito Juárez, cinco votos, ponente: María Cristian Salmorán de Tamayo, secretario: Héctor Santacruz Fernández, 16 de noviembre de 1981.

AD 4214/81, Sindicato Único de Empleados de Cordomex Benito Juárez, unanimidad de cuatro votos, ponente: David Franco Rodríguez, secretario: Rogelio Sánchez Alcauter, 26 de abril de 1982.

AD 5710/82, Hortensia García Copado y otras, cinco votos, ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, secretario: J. Tomás Garrido Muñoz, 18 de abril de 1983. (Informe Cuarta Sala 1983, tesis 15 pp.16 y siguiente.)

No hay que hacer cosas buenas que parezcan malas, ya que esto está legislado los actuarios son los encargados de realizar las notificaciones, tienen la facultad de cerciorarse de que la persona a notificar, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos; si no está presente el interesado se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada; de acuerdo con lo anterior si no está presente la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieren éstos cerrados se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; si en la casa o local designado se negare el interesado o representante o la persona con quien entienda la diligencia, a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución. Si bien es cierto se tiene que cumplir con lo establecido en el artículo 743 en relación a la primera notificación, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye. A diferencia del secretario de acuerdos el da fe de todo lo actuado en las audiencias; de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y Reglamentos de las Juntas tanto de la Federal como de la Local; no tienen la facultad de dar fe el actuario; no todos, pero si los hay que se dejan sobornar con dádivas, los cuales se comprometen a emitir dicha notificación manifestando que se emplazó a juicio a un tercer interesado del proveído y escrito de demanda. Ya que en materia laboral no hay recursos y las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones de acuerdo con el artículo 848 y la forma tajante del artículo 764 de *la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviere hecha conforme a la Ley*, de acuerdo a la Ley de la Materia. La única opción es la de acudir al Juicio de Amparo Indirecto se pide ante Juez de Distrito en los términos del artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo por tratarse de un acto en el juicio que tenga sobre personas o cosas una ejecución que sea de imposible reparación, toda vez que la Junta no puede revocar su determinación al pronunciar el laudo, donde deberá interponerse desde el momento en que tiene conocimiento de dicha notificación o emplazamiento en el procedimiento laboral; ya que de lo contrario si no acude a pedir la protección de la Justicia Federal se considera el consentimiento expreso de dicha notificación o el acto reclamado, en el cual ya no manifestó, ni defendió su interés jurídico en lo que le perjudicaría la

resolución emitida por la Junta. Así como lo dispone la siguiente jurisprudencia, Tesis: P. /J. 46/97:

CONTROVERSIA CONSTITUCIONAL. EMPLAZAMIENTO DE POSIBLES TERCEROS INTERESADOS. SU FALTA NO PROVOCA LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO CUANDO SE ADVIERTE QUE LA SENTENCIA QUE SE DICTE NO SERÁ CONTRARIA A SUS INTERESES. *Encontrándose una controversia constitucional en estado de resolución y advirtiéndose de su estudio que no se llamó a juicio a posibles terceros interesados, no procede reponer el procedimiento si de su análisis se desprende que el sentido de la resolución que se dicte no será contrario a sus intereses y, por ende, no les causará agravio alguno; además, a nada práctico conduciría y únicamente retardaría el procedimiento y la resolución del asunto.*

Controversia constitucional 2/95. Jesús Hinojosa Tijerina, José Martínez González y Miguel Gómez Guerrero, en su carácter de Presidente Municipal, Secretario y Síndico Segundo del Ayuntamiento del Municipio de Monterrey, Estado de Nuevo León, respectivamente contra el Gobernador, Secretario General de Gobierno y Congreso Estatal del propio Estado. 13 de mayo de 1997. Unanimidad de diez votos. Ausente Mariano Azuela Guitrón. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Osmar Armando Cruz Quiroz.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el dos de junio en curso, aprobó, con el número 46/1997, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a dos de junio de mil novecientos noventa y siete.

h) Sencillez.

La sencillez fundada en el artículo 685 de la Ley Laboral Vigente, siendo en su concepto de sencillo: llano, simple, fácil, comprensible; pretende simplificar la administración de la justicia en cuanto a la forma de las actuaciones que se susciten en el procedimiento laboral, y que los hechos sean claros, breves, sin lenguaje sofisticado, etc.

Se denota la sencillez en algunas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo:

El actuario al realizar el desahogo de la prueba de inspección en su fracción I del artículo 829 expresa: "Se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta"; Así como la cédula de notificación deberá contener por lo menos: lugar, día y hora en que se practique la notificación, número de expediente, nombre de las partes, el nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas y copia

autorizada de la resolución que se anexará a la cédula de acuerdo con el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo”.

De acuerdo con el artículo 784 de la Ley Laboral, la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Lo establecido en los artículos 771 y 772 de la Ley de la Materia, para continuar el trámite de los juicios los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán que su tramitación no quede inactiva por falta de promoción del trabajador dentro de un plazo de 3 meses; el Presidente de la Junta ordenará se le requiera para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad.

La sencillez y el impulso procesal de oficio a cargo de la Junta, procurará que el trabajador lleve su procedimiento sin que se vea forzado por causas económicas a abandonar su juicio o negociarlo en forma precipitada.

i) Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

Esta figura jurídica nace en la materia de amparo y la hace suya también el Derecho Procesal del Trabajo. Si bien es cierto al interponer la demanda el trabajador ya sea que lo realice el mismo, por un abogado particular o por un defensor de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; la Junta al momento de recibir la demanda en su acción intentada o procedente le hará de su conocimiento si se da el caso, de que la demanda deberá subsanarla en cuanto a que le falta manifestar alguna prestación conforme a sus hechos, sea oscura o vaga. De lo anterior daría a pensar, que le hacen un favor al trabajador y se le da una orden; pues no es ni lo uno, ni lo otro. La Ley es proteccionista del trabajador y es un derecho que se le otorgó; y por regla general todo procedimiento del trabajo se inicia a instancia de parte. Es obligación de la Junta auxiliar al trabajador en la aplicación del procedimiento de acuerdo a lo planteado en su escrito de demanda.

En el artículo 685 del Código Laboral en su párrafo segundo, establece: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador,

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

De lo anterior podemos obtener las siguientes hipótesis:

Primera: *Cuando la demanda sea incompleta*: La Junta dentro de sus facultades se dará a la tarea de subsanar la demanda de acuerdo al caso concreto, señalando que le faltan algunas prestaciones a que tiene derecho el actor como trabajador.

Segunda: *Cuando la demanda sea oscura o vaga*: En este supuesto nos remite al artículo 873 de la Ley Laboral párrafo segundo, dice: “Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

Tercera: En la etapa de demanda y excepciones. 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; establecido en su artículo 878, fracción II de la Ley.

Cuarta: Cuando habiendo pasado tres meses, el procedimiento del trabajador este inactivo es decir no se haya interpuesto promoción alguna para impulsar o continúe el procedimiento, por el Presidente de la Junta se le dará conocimiento por medio de un acuerdo a quien lo patrocine ya sea por el mismo, abogado particular o por un procurador del trabajo precisándole las consecuencias legales de la falta de promoción y apercibiéndolo que de no hacerlo operará la caducidad es decir, consiste en la pérdida de un derecho por falta de interés; de acuerdo con el artículo 872 de la Ley Laboral. En la práctica en esta hipótesis es triste pero hay que reconocerlo hay mucho rezago en el que muchos expedientes se encuentran durmiendo el sueño de los justos, hay que pensar que puede ser por las cargas de trabajo tanto por la Junta así como de quien lo patrocine; y en muchos de los casos se aplica la caducidad por su falta de interés.

Se desprende de las tres primeras hipótesis, en la práctica se da de la siguiente manera al momento de presentar el escrito de demanda del trabajador, ante Oficialía de Partes, se remite posteriormente a la Secretaría Auxiliar de Apoyo y Control Procesal la cual formulará un *Auto de Radicación*; expresándolo en un Modelo de Auto de Radicación de Demanda Remitida por una Junta Local o

Federal de Conciliación; en el cual contiene la leyenda de con o sin suplencia de la queja como lo hacían en años atrás, en la cual se cumplía lo que a la letra dice:

Con Suplencia de la Queja: "...Así mismo habiendo en concepto de esta Junta, deficiencias que hacen necesaria la suplencia de la demanda, independientemente de las prestaciones reclamadas por el demandante, se le tiene por demandada(s) la(s) siguiente(s):..."¹³

Sin Suplencia de la Queja: "...en consecuencia y no habiendo en concepto de esta Junta deficiencias que hagan necesaria la suplencia de la demanda ni irregularidades que requieran aclaración previa, cítese a las partes para que concurren ante esta Junta para la celebración de la Audiencia de DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, prevista por el artículo 877 de la Ley Federal del Trabajo, misma que tendrá lugar a las: ..."14

El formato que manejan actualmente no contiene la leyenda de con o sin suplencia de la queja del Auto de radicación que utilizan es como sigue: un rubro que contiene la Junta a la que fue turnada la misma, ciudad, nombre de la parte actora, nombre de la demandada y Auto de Radicación: Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Después la fecha en que se realiza y prosigue. Por recibida y radicada la demanda de cuenta. Tramítese con el número de expediente con que ha quedado registrada y, con fundamento en los artículos 870, 871 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, se señalan las: (hora y fecha) para la celebración de la AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, quedando *apercibidas las partes* que para el caso de *no comparecer* se les tendrá por inconformes con todo arreglo; a la *parte actora* se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y por perdido el derecho a ofrecer pruebas y a la *parte demandada* por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, lo anterior en términos de lo dispuesto por los artículos 873, 876 fracción VI, 878 fracción VIII, 879 a 882 del ordenamiento legal citado.- Quedan apercibidas las partes que deberán señalar domicilio en esta Ciudad para oír y recibir toda clase de notificaciones en términos del artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo y de no hacerlo las subsecuentes notificaciones aún las de carácter personal, les surtirán sus efectos por medio del Boletín Laboral.- Se comisiona al C. ACTUARIO para que notifique a las partes este acuerdo con diez días de anticipación a la fecha señalada y entregue a los demandados copia cotejada de la demanda.- SE REQUIERE A LA DEMANDADA PARA QUE PRESENTE POR ESCRITO LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y A AMBAS

¹³ Cordova Romero, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral", Ed. Cárdenas, La Mesa, Baja California, primera reimpresión, 1991, p.159-160.

¹⁴ Córdova Romero, Francisco. ob. cit. p.158

PARTES PARA QUE POR ESCRITO OFREZCAN PRUEBAS, CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 685 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- **NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE.**- ASÍ LO PROVEYERON Y FIRMAN LOS CC. REPRESENTANTES DE LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. DOY FE.----- Y por último las firmas de los representantes de la Junta. Este machote se ocupa cuando están presentes los anteriores.

A diferencia de cuando hay ausencia de representantes le agregan lo siguiente: “Por otra parte y de acuerdo a la Jurisprudencia, Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta VII, Enero 1998, Tesis IV. 3º .J/33, Página 989 que a la letra dice: FIRMA DE INTEGRANTES DE LAS JUNTAS, AUSENCIA DE. ACUERDOS DE TRÁMITE. Una correcta interpretación de los preceptos 620 fracción II inciso a), 721 y 839 de la Ley Federal del Trabajo, permite concluir que se suprime la sentencia obligatoria de los representantes del trabajo y el capital en la mayor parte de los trámites ante las Juntas Especiales. Señalando que si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versan sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y sustitución de patrón; en estos casos, el Presidente mandará citar a los representantes a una audiencia en que se deberán resolver tales cuestiones y, si no concurren, por si solo dictará la resolución que proceda. Al concluir cada audiencia deberá levantarse un acta exponiendo los puntos que fueron tratados en la misma y tales actas deberán ser firmadas por las personas que intervinieron y autorizadas por el secretario. Asimismo, que las resoluciones que se dicten se toman por la mayoría de votos de los representantes, los que en caso de no firmarlas se entiende su consentimiento con aquéllas, en los términos del artículo 721 de la Ley Laboral. Por lo que es de concluirse que la ausencia de firmas de los representantes en acuerdos de trámite no causa ningún perjuicio y, por ende, no puede alegarse como violación procesal.-....”. En este caso firma nada más la auxiliar, por ausencia de los representantes tanto del patrón como del trabajador.

De lo anterior sobresale lo siguiente: sé hace de su conocimiento a las partes por medio del actuario; si lo analizamos encontramos se omite el término otorgado de 3 días de acuerdo al artículo 873 al igual que el artículo 685 en su segundo párrafo de la Ley Laboral, si bien es cierto en el auto de radicación lo menciona el precepto y no contiene la leyenda de con o sin suplencia de la queja; como lo establecido en los dos supuestos anteriores: en caso de que la demanda sea vaga u oscura; así como también si la demanda es incompleta es decir le faltan algunas prestaciones a que tiene derecho el trabajador, dentro de los

apercibimientos que se hacen para las partes donde les señala que en caso de no comparecer se les tendrá por inconformes con todo arreglo, en lo que corresponde a la parte actora se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y a la parte demandada por contestada la demanda en sentido afirmativo y ambas partes por perdido su derecho a ofrecer pruebas, es una violación al procedimiento de acuerdo a la literalidad del párrafo tercero del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta: “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”; hay que hacer mención desde el momento en que se presenta la demanda y se señala en el auto de radicación la fecha para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas pasa un lapso de tiempo de tres a cuatro meses para que se de paso a la ampliación a la demanda es donde arbitrariamente es manejado así por la Junta y se subsana de acuerdo con el 878 fracción II de la Ley de la Materia. Si bien es cierto la Junta jurídicamente no puede obligar al trabajador a reparar sus errores al momento de señalar en dado caso la suplencia de la demanda del trabajador así como tampoco tiene ningún apercibimiento, pero si esta tutelada la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador se debería proceder como en materia de amparo. Aquí no se trata de una dificultad o laguna de la Ley sino más bien por quién es manejada, así como las computadoras están llenas de programas para usos específicos pero desafortunadamente están manejadas por el ser humano u hombres que faltan a la información tal vez por las cargas de trabajo o mala fe de los funcionarios a cargo de las Juntas ya sean Federales o Locales.

Es de subrayar, cuando la Junta no suple la deficiencia de la demanda del actor en los términos propuestos por el artículo 685 de la Ley Laboral, tendrá que acudir a interponer un amparo indirecto ante el Juez de Distrito en los términos del artículo 114, fracción IV de la Ley de Amparo por tratarse de un acto en el juicio que tenga sobre personas o cosas una ejecución que sea de **imposible reparación**, debe realizarse una vez notificado el primer acuerdo o auto de radicación dictado por la Junta. Si no lo realiza se entiende por consentido el acto de violación al procedimiento laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido sobre la violación del procedimiento en el artículo 873, párrafo segundo en la siguiente Jurisprudencia la tesis 1.13o T.J/10 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XXIX, mayo de 2009. p.1015:

VIOLACIÓN A LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. FORMA EN QUE LA JUNTA DEBE PROCEDER PARA CUMPLIR LA RESOLUCIÓN QUE

CONCEDE EL AMPARO POR LA OMISIÓN DE OBSERVAR EL ARTÍCULO 873, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. En los casos en que el amparo se conceda para el efecto de que se repare una violación a las normas del procedimiento laboral cometida por la Junta al dictar el auto admisorio de una demanda, consistente en la omisión de ésta de observar el artículo 873, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, que ordena que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, y se advierta alguna irregularidad en la demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, debe prevenirlos para que, dentro del término de tres días, subsanen dicha irregularidad. Ahora bien, para que la Junta cumpla con tal resolución, en términos del artículo 80 de la Ley de Amparo, que prevé que la concesión de la protección constitucional es restituir al agraviado en el goce de las garantías que la autoridad responsable le hubiere violado, así como que las cosas vuelvan al estado que guardaban antes de dicha trasgresión, debe dictar un proveído dejando insubsistente el acuerdo admisorio que emitió en contravención al referido precepto 873, y prevenir al demandante para que aclare su escrito inicial dentro del lapso indicado; y si éste cumple con ello, correr traslado a la parte demandada con el escrito aclaratorio; ordenar la prosecución de la secuela procesal, fijando fecha para la celebración de las etapas de demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la que el demandado tendrá oportunidad de dar respuesta a las aclaraciones hechas por su contraparte y los contendientes podrán ofrecer pruebas vinculadas con la aclaración de la demanda; las que una vez desahogadas se pasarán los autos para la formulación del proyecto de laudo, y una vez cumplidas las formalidades se emitirá éste, en el que deberá fijarse la litis de acuerdo con la demanda y su aclaración, así como su contestación, y las pruebas allegadas al juicio. Consecuentemente, sólo en el caso de que el accionante deje de atender la prevención que haga la Junta, y no exista variación de la litis ni la necesidad de desahogar pruebas en relación con hechos novedosos, procederá que se pasen los autos para que se efectúe el proyecto de laudo conforme a las constancias de autos.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 867/2008. *****. 3 de octubre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Griselda L. Reyes Larrauri.

Amparo directo 893/2008. Jorge Reyes Morales. 31 de octubre de 2008. Unanimidad de Votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Cecilia Hidalgo Pichardo.

Amparo directo 1225/2008. María de la Paz Cruz López. 23 de enero de 2009. Unanimidad de Votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Erika Espinosa Contreras.

Amparo directo 1280/2008. José Luis Guadalupe Salas Rangel. 29 de enero de 2009. Unanimidad de Votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Erika Espinosa Contreras.

Amparo directo 93/2009. Juan Erasto Aguilar Mejía. 13 de marzo de 2009. Unanimidad de Votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Lenin Mauricio Rodríguez Oviedo.

j) Carga de la Prueba del Patrón.

Como es de todos conocido que en cualquier procedimiento judicial en la etapa de pruebas; la regla es: “Quién afirma está obligado a probar”; no es de asombrarse que en el presente supuesto el legislador optó porque fuera a cargo del patrón por ser el más fuerte en todos los aspectos del proceso.

En la Ley Federal del Trabajo establece en cuanto a la carga de la prueba al perdonar o eximir al trabajador y estar a cargo del patrón, por ser el que maneja la relación laboral en la que puede esclarecer los hechos con la finalidad de llegar a la verdad; por otra parte hay que precisar en los términos del artículo 10 del mismo ordenamiento la definición de patrón: es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Pero si se puede afirmar que tiene que cumplir por beneficio propio ya que de no contar con los documentos, perderá irremediamente todos los juicios en donde se ventilen los catorce supuestos del artículo 784 del Código Laboral; aunque si bien es cierto el trabajador los ofrece como prueba, él como patrón los puede presentar como excepción y le sirven de fundamento para interponer su acción es decir, la documentación del patrón requerida sobre la que se practicará dicha inspección para que sea prueba en contra del trabajador en relación con los recibos de pago (donde se precise el pago de los salarios y otras prestaciones) al momento que el actuario desahogue la diligencia debe checar que aparece la firma del trabajador ya que de lo contrario no tendrá ningún valor probatorio por ser elaborados por el mismo patrón. Se le requiere como cuando va cualquier otra autoridad a solicitar información de la empresa que tiene que conservar para cuando se soliciten exhibir los documentos y el lapso de tiempo en que los tienen que conservar para un posible juicio sin negar el vínculo laboral de acuerdo a lo previsto en su artículo 804 de la Ley de la Materia, que a la letra precisa:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no existan contrato colectivo o contrato Ley aplicable; (Mientras dure la Relación Laboral y hasta un año después).

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; (Durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral)

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; (Durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral)

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y (Durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral)

V. Los demás que señalan las leyes. (Conforme lo señalen las leyes que los rijan)

De acuerdo a lo anterior debe conservar los documentos por cierto tiempo y establecidos en el artículo citado, pero si hay que ser realistas mucha veces por las cargas de trabajo o eventualidades en el ofrecimiento y desahogo de las pruebas no es el contemplado.

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

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

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

Agregaría:

- XV. Inscripción del trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el mundo real esta figura jurídica se aplica y se hace valer al momento de ofrecer pruebas y ser calificadas de legales, posteriormente la prueba que nos ocupa en este supuesto es la Inspección para verificar hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, tales como la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas perceptibles a través de los sentidos y realizadas por un actuario adjunto a la Junta de su adscripción solicitando el expediente personal del trabajador de lo que puede ser: constancia de conducta, tarjeta de trabajo, tarjetas kárdex, recibos de pago, boletas de vacaciones, permisos, impresiones de pantalla del sistema de pago, sistemas computarizados y demás documentos del trabajador por los períodos correspondientes en los que laboró; contrato de trabajo que se encuentra en La Dirección de Registros de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de la Federal de Conciliación y Arbitraje el cual es solicitado por ejemplo: bajo el número, Tomo, domicilio lugar, y es proporcionado un expediente laboral ya terminado, que fue seleccionado para cotejarse, en algunos se encuentran deficiencias al momento de hacerlo por no estar completos de acuerdo a lo requerido. Corresponde al actuario en cargado de desahogar dicha diligencia en la que deberá presentarse para hacer constar y constituirse en el domicilio señalado en autos, el día y hora señalado para solicitar se le ponga a la vista y disposición la documentación requerida para el desahogo de la presente diligencia, en la forma en que fue admitida dicha prueba (de acuerdo a lo que tenga que cumplimentar y no se puede exceder), asentando las razones correspondientes

de los hechos o datos que se adviertan, pero no aquello que no le constó directamente y lo manifestado por la persona que lo atendió y dará fe de todo lo actuado (cabe señalar que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y Reglamento Interior no tiene esa facultad y obligación a diferencia del secretario de acuerdos que sí da fe de lo actuado y anota fecha para nuevas audiencias); más no la información proporcionada por un tercero en el desahogo de la diligencia y también pueden formular objeciones u observaciones que estimen pertinentes las partes y sus apoderados en los términos de la fracción III del artículo 829 del Código Laboral; debiéndolas firmar al calce para que obre constancia en autos por el servidor público, así como también por los abogados y sus partes deberán firmar al margen sí estuvieron presentes, para que obre constancia en autos y sean desahogadas muchas veces en el Local de la Junta o en el domicilio propuesto por el actor es decir, en el del patrón. La Junta con el objeto de no dejar en estado de indefensión a las partes esto lo propicia.

Es recomendable afirmar que muchos abogados representantes de la parte actora no acuden a las diligencias que en su momento les fueron aprobadas en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, cuando el abogado de la parte demandada siempre está presente es decir, cuando se requiere para cotejar algún (os) de los documentos privados ofrecidos: como pueden ser constancia de conducta, tarjeta de trabajo, tarjetas kárdex, recibos de pago, boletas de vacaciones, permisos, impresiones de pantalla del sistema de pago, sistemas computarizados y demás documentos del trabajador por los períodos correspondientes en los que laboró, contrato de trabajo, etc. En muchos de estos supuestos no muestran por ejemplo: todos los recibos de pago de los períodos respectivos, y es donde hace falta el litigante por parte del trabajador para realizar las objeciones u observaciones pertinentes en el desahogo de esa diligencia de acuerdo con el artículo 829 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, ya que lo está dejando en estado de indefensión al trabajador por no gestionar durante el procedimiento. Posteriormente cuando el actuario asentará su razón en la cual puede darse: resultaron idénticas tanto en contenido como en literalidad o coincide la cláusula (pero faltan algunas que no se cotejaron por no encontrarse en el expediente); cuando sucede lo anteriormente citado, el secretario de acuerdos manifiesta en la Junta acuerda o en un proveído que recae a las diligencias desahogadas: los resultados que fueron asentados por el actuario suscriptor de la diligencia serán tomados en consideración al momento de fallar la siguiente controversia.

Si bien es cierto, en otro sentido al ofrecer pruebas y ser calificadas de legales y al momento de señalarse la fecha para el desahogo de las mismas ya sea mediante la audiencia en la Junta acuerda o mediante acuerdo porque se

haya reservado o señalado fecha para escuchar acuerdo, se les señala un apercibimiento en especial en la prueba de inspección que nos ocupa todo esto es realizado por un secretario de acuerdos, los apercibimientos suelen darse dependiendo el supuesto:

Visto lo ordenado en el acuerdo que antecede, procédase a la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, por lo que al respecto se provee: De la parte actora, con fundamento en lo establecido por los artículos 776, 777 y 780 de la Ley Federal del Trabajo, se aceptan todas y cada y una de sus pruebas por estar ofrecidas conforme a derecho y por formar parte de la litis.- Del demandado con fundamento en lo establecido por los artículos 776, 777, 780 y 827 de la Ley Federal del Trabajo, se aceptan todas y cada y una de sus pruebas por las mismas razones expuestas que para las pruebas de su contrario en juicio.- Por lo que hace a la Instrumental Pública de Actuaciones y la Presuncional en su doble aspecto legal y humana ofrecidas por las partes, dígaselas que desde este momento se les tienen por desahogadas dada su propia y especial naturaleza.- Por lo que hace a la prueba **CONFESIONAL OFRECIDA POR LA DEMANDADA A CARGO DEL ACTOR**, se señalan las: hora y fecha, para que tenga verificativo la audiencia confesional en cuestión, quedando a cargo del apoderado legal del accionante la notificación de audiencia antes ordenada. Se apercibe al C. Actor en el presente juicio que de no comparecer a esta Junta el día y hora antes señalados, se le tendrá como fictamente confeso de las posiciones que calificadas de legales le hubieren sido articuladas por el oferente demandado; lo anterior con fundamento en los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.- Por lo que hace a la documental ofrecida por el actor con el apartado, toda vez que solicita el perfeccionamiento de la misma, se señalan las: hora y fecha, para que el actuario de esta adscripción, se constituya en el domicilio señalado por el oferente a fojas de los autos, a fin de que realice el **cotejo o compulsas** propuestos para dicha documental. Se apercibe al oferente actor que de resultar falso o impreciso el domicilio señalado para la realización de la diligencia antes ordenada, su documental se le tendrá como no perfeccionada; lo anterior con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.- Por lo que hace a la documental ofrecida por la demandada con el apartado de sus pruebas, toda vez que solicita el perfeccionamiento de la misma, se señalan las: hora y fecha, para que tenga verificativo el desahogo de la **AUDIENCIA DE RATIFICACIÓN DE CONTENIDO Y FIRMA A CARGO DEL C. ACTOR EN EL PRESENTE JUICIO**, persona a la que deberá notificarla su apoderado legal. Apercibido que de no comparecer el día y la hora señalados por esta Junta al desahogo de la audiencia precitada, la documental materia de su ratificación, se tendrá por perfeccionada.- Por lo que hace a la documental ofrecida por la demandada con el apartado de sus pruebas, toda vez que solicita el perfeccionamiento de la misma se señalan las: hora y

fecha, para que tenga verificativo el desahogo de la **AUDIENCIA DE RATIFICACIÓN DE CONTENIDO Y FIRMA A CARGO DE LOS CC. ACTOR Y DE TRABAJADORES DE LA DEMANDADA EN EL PRESENTE JUICIO**; en el entendido que el actor deberá quedar notificado por conducto de su apoderado legal y por lo que hace a los trabajadores quedan a cargo del oferente demandado su presentación, en razón de que dicho ratificante presta sus servicios de forma subordinada para el oferente de la probanza, y por lo que hace al C. Trabajador, con fundamento en lo previsto por los artículos 753, 756 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, se gira atento EXHORTO A LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO DE ESTA SIMILAR CON SEDE, para que en auxilio de las labores de esta Junta comisione al actuario de su adscripción, a fin de que notifique de forma personal el presente proveído al ratificante último mencionado, en el domicilio que cita el oferente en su escrito de pruebas, el cual se le envía para el debido cumplimiento de lo antes solicitado. Se apercibe al actor, que de no comparecer el día y hora señalados por esta Junta al desahogo de la audiencia citada, la documental materia de su ratificación, se tendrá por perfeccionada. Se apercibe al C. Trabajador, que de no comparecer el día y hora señalados por esta Junta a ratificar el documento materia de su ratificación, el mismo se tendrán como no perfeccionado. Se apercibe al C. Trabajador que de estar debidamente notificado, se abstuviera de comparecer a esta Junta, será presentado por conducto de la policía; lo anterior con fundamento en el artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo, aplicado por analogía.- Por lo que hace a la documental ofrecida por la demandada con el apartado de sus pruebas, toda vez que solicita el perfeccionamiento de la misma se señalan las: hora y fecha, para que tenga verificativo el desahogo de la **AUDIENCIA DE RATIFICACIÓN DE CONTENIDO Y FIRMA A CARGO DEL C. ACTOR EN EL PRESENTE JUICIO**, persona a la que deberá notificarla su apoderado legal. Apercibido que de no comparecer el día y la hora señalados por esta Junta al desahogo de la audiencia precitada, la documental materia de su ratificación, se tendrá por perfeccionada.- Así también por lo que hace a la documental ofrecida por el demandado con el apartado, toda vez que el oferente solicita el perfeccionamiento de la misma, y el domicilio propuesto para su perfeccionamiento se encuentra fuera de la jurisdicción de esta Junta, con fundamento en lo establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual faculta a estas Juntas a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, se habilita a un actuario adscrito a esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal a fin de que tenga a bien **realizar el Cotejo por la demandada para su documental marcada con el apartado de sus pruebas**, en el domicilio señalado a foja de los autos, para lo cual se señalan las: hora y fecha.- Por lo que hace a la prueba de **Inspección propuesta por la demandada con el apartado**, de igual forma por las consideraciones expresadas por la probanza inmediata anterior se

comisiona al actuario de esta adscripción, para que tenga a bien realizar la diligencia de inspección en comento para todos y cada uno de los extremos en la misma señalados, para lo cual se señalan las: hora y fecha. Así también Se apercibe a la demandada que de negarse a exhibir la documentación materia de la diligencia, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda o le será decretada la deserción de su probanza por falta de elementos para su desahogo; lo anterior con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que hace a la **Inspección ofrecida por el actor con el numeral**, y dado que la documentación materia de dicha inspección, se refiere a documentos que la demandada tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, con fundamento en lo previsto por los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, sin prejuzgar sobre su existencia, se señala hora y fecha para que la demandada exhiba ante el actuario de esta adscripción, y en el Local que ocupa esta Junta Especial, la documentación materia de la diligencia de inspección antes ordenada, para todos y cada uno de los extremos propuestos por el oferente, con excepción de los incisos. Se apercibe al actor que de resultar falso o impreciso el domicilio señalado para la realización de la diligencia, le será decretada la deserción de su probanza, por falta de elementos para su desahogo; lo anterior con el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.- *Se aclara a las partes que las documentales de las cuales no se ordenaron sus perfeccionamientos, obedece a que solo fueron objetadas en términos generales por sus respectivos contrarios, lo anterior para todos los efectos legales a los que haya lugar.- NOTIFIQUESE.-* Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.-----

EXHORTO

ACTUARIO - HABILITADO DILIGENCIAS

ACTUARIO - COTEJO

Después de lo antes mencionado en caso de encuadrarse en alguno de los supuestos, se le hace efectivo el apercibimiento antes citado; por el secretario de acuerdos en el que expresará en la Junta acuerda o en un proveído que recae a las diligencias desahogadas: los resultados de razón actuarial que fueron asentados por el actuario suscriptor de la diligencia.

Con el propósito de evitar posibles dilaciones en el procedimiento al resolver los conflictos, cuando en la hora y fecha señalada de una diligencia (inspección) no se practicó, en muchos de los casos por verse imposibilitado el actuario para trasladarse al lugar referido de la misma, por estar desahogando al mismo tiempo otra, asentando razón. Si el abogado de la parte actora tiene

audiencia aprovecha para hacer de su conocimiento a la Junta y en el mismo acuerdo le señalaran día y hora para que se desahogue la inspección propuesta en los términos del artículo 686 y 719 del Código Laboral.

En caso de despido (fracción IV del artículo 784 de la Ley de la Materia), el patrón puede ofrecer al trabajador que en la Etapa de Conciliación, Demanda y Excepciones ya que si no lo contempla así se especula la posibilidad de ganar la litis planteada, u ofreciendo nuevamente su empleo lo realiza para evadir el juicio y no pagarle lo referente a su contrato o indemnización correspondiente, lo que realmente le importa al patrón es incorporar al trabajador a su fuente de trabajo ya que al momento de tenerlo en su poder le crea un ambiente hostil para obligarlo a renunciar y mientras tanto el patrón de este (os) trabajador (es) ya se enriqueció con su mano de obra y su esfuerzo ya que muchos viven de hombres que su único patrimonio es su trabajo.

La realidad es que comprobar un despido es muy difícil para un trabajador y se viola la responsabilidad del patrón por despido injustificado, lo sustentado en Nuestra Constitución en su apartado XXII del artículo 123 que a la letra dice: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

Así como la jurisprudencia toma en cuenta que así demuestra el patrón su inocencia. Donde la Junta debe atender dicho ofrecimiento contemplando los siguientes elementos:

1. Categoría del trabajador
2. El salario percibido por sus servicios
3. La jornada del ofrecimiento del trabajo
4. La actitud de las partes (Muchas veces el patrón lo hace amigablemente, o es donde quiere revertir la carga al trabajador y de aquí se va desprender ante los ojos del juzgador si existe buena o mala fe)

De manera sencilla o lisa, es decir, en las mismas condiciones que existían hasta antes del despido, tomando en cuenta aumentos de salario o prestaciones que correspondan al puesto; también puede ofrecer el trabajo de mala fe que consiste en condiciones inferiores a las que laboraba y ahí no procede la carga de la prueba si así lo acepta el trabajador.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. CUANDO EL TRABAJADOR ARGUMENTA QUE AL REALIZARSE SE MODIFICARON LAS CONDICIONES LABORALES, Y DE LAS PRUEBAS APORTADAS POR EL PATRÓN SE DESVIRTÚA DICHA MANIFESTACIÓN, ESE HECHO DEBE SER TOMADO EN CONSIDERACIÓN PARA CALIFICARLO DE BUENA O DE MALA FE. En términos generales para calificar el ofrecimiento de trabajo debe atenderse a que se haya hecho tanto en los mismos términos y condiciones previstos en la Ley, como en los que se venía desempeñando. Ahora bien, cuando el trabajador aduce que en la oferta de trabajo se modificaron las condiciones laborales, corresponde al patrón acreditar aquellas en que se prestaba el trabajo, y las Juntas, tomando en cuenta el material probatorio aportado en autos, realizar la calificación de buena o mala fe, pero sin atender a fórmulas rígidas o abstractas, sino a los antecedentes del caso, la conducta de las partes y las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional si la oferta revela la verdadera intención del patrón de que continúe la relación laboral; consecuentemente, si la manifestación del trabajador en el sentido de que las condiciones laborales se modificaron se ve desvirtuada con las pruebas ofrecidas por el demandado, ese hecho debe considerarse al momento de la calificación.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 3539/2006. Representaciones Kagima, S.A. de C.V. 26 de abril 2006. Unanimidad de Votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretaria: Adriana de la Torre Meza.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo: XXIV, agosto de 2006. Pág.2279

En el derecho laboral, nuestro máximo Tribunal es el que le da sentido a la carga de la prueba de acuerdo con las siguientes jurisprudencias:

DESPIDO. LA NEGATIVA LISA Y LLANA DEL PATRÓN DEMANDADO NO REVIERTE LA CARGA PROBATORIA AL TRABAJADOR. De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que corresponde al

patrón la carga de probar los elementos fundamentales de la relación laboral, por ser éste el que puede disponer de los elementos de convicción, entre otros motivos, por el imperativo legal que se le impone de mantener, y en su caso, exhibir en juicio, los documentos relacionados con aspectos fundamentales de la contratación laboral. Este criterio es armónico con la reiterada jurisprudencia de esta Suprema Corte de Justicia y se compagina con el carácter inquisitivo que sobre el material probatorio se atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ello, cuando el trabajador afirma que fue despedido injustificadamente y el patrón, reconociendo la relación laboral, niega lisa y llanamente el despido, la carga de la prueba no se revierte al trabajador. Por otra parte, los artículos 46 y 47 del ordenamiento citado establecen que el despido no es discrecional, sino que para ser válido y librar de responsabilidades al patrón, debe obedecer a causales determinadas, rodeando a este acto de una serie de formalidades específicas como darle aviso por escrito en el que se asienten los motivos de la decisión patronal, entre otros datos; ello, con el claro propósito de proteger al trabajador de una situación en la que corre el riesgo de quedar en indefensión. De aquí se sigue que si con desconocimiento de tales características que son propias del procedimiento laboral, se aceptara que la negativa lisa y llana del despido tiene el efecto de revertir la carga probatoria al trabajador, se propiciaría que el patrón rescindiera la relación laboral violando todos los requisitos legales y luego, al contestar la demanda, negará lisa y llanamente el despido, con lo cual dejaría sin defensa al trabajador, ante la imposibilidad o extrema dificultad que éste tendría de probar un acto que generalmente ocurre en privado. Consecuentemente, esta Sala reitera el criterio de la anterior Cuarta Sala de que la negativa del despido revierte la carga probatoria sobre el trabajador, únicamente cuando viene aparejada con el ofrecimiento del trabajo, pero no cuando es lisa y llana.

Contradicción de tesis 45/94. Entre el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito. 16 de junio de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis de Jurisprudencia 41/95. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de 16 de junio de 1995, por cinco votos de los Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Tesis 2a/J41/95 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Jurisprudencia Novena Época Segunda Sala, Tomo II, septiembre de 1995, p. 279

DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECIONES A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. En Materia laboral el que objeta de falso un documento debe probarlo. Por lo que si una de las partes dice haber objetado por falso un documento, la carga de la prueba corresponde a ella, más no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 215/88. José Spezzia Mioni. 13 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Jorge Núñez Rivera.

Amparo directo 326/89. Pablo Meneses Vela. 26 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 152/90. Aurelio Martínez Salvador. 22 de mayo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

Amparo en revisión 227/90. Francisco Huerta Figueroa. 11 de julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.

Amparo directo 459/92. Francisca Montero Socorro. 18 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Waldo Guerrero Lázcares.

Tesis VI.2oJ/238 Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época Jurisprudencia, Tribunal Colegiado de Circuito, Gaceta Núm.:61, Enero de 1993. p.105

JORNADA DE TRABAJO. LA CARGA DE LA PRUEBA SOBRE SU DURACIÓN RECAE EN EL PATRÓN, AUN CUANDO EL TRABAJADOR HAYA DESEMPEÑADO FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN. Conforme a lo dispuesto en el artículo 784 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón, en todo caso, probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo. En ese tenor, la referida carga no se revierte al trabajador como consecuencia de que éste haya desempeñado funciones de dirección o administración, pues a pesar de la especial naturaleza de la respectiva relación laboral, que implica un menor grado de control y supervisión, ello no destruye el vínculo de subordinación ni permite desconocer la obligación que al patrón impone el artículo 804 del propio ordenamiento, consistente en conservar los documentos conducentes para acreditar la duración de la jornada de trabajo, como pueden ser, entre otros, los contratos individuales de trabajo y los controles de asistencia, ya que por una parte, tales documentos deben

permanecer en el centro de trabajo, y aun cuando pudieren estar bajo el control de aquellos trabajadores, tal control sólo sería temporal y no implicaría su disposición plena y, por otra parte, en el caso de que el patrón no dispusiera de aquéllos, la presunción que se genere en términos del artículo 805 de la Ley citada, consistente en tener por ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, puede desvirtuarse mediante diversos medios de prueba. Además debe tenerse presente que en todo caso, el valor probatorio de lo afirmado por el trabajador en cuanto a la duración de la jornada laboral se encuentra limitado a que se funde en circunstancias acordes con la naturaleza humana, por lo que de resultar su dicho absurdo e inverosímil, podría llegarse al extremo de absolver al patrón de las prestaciones relacionadas con el hecho en mención.

Contradicción de tesis 89/2001-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito. 11 de enero de 2002. Cinco Votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Rafael Coello Cetina.

Tesis de jurisprudencia 3/2002. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de enero de dos mil dos.

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL: "Corresponde al patrón, la carga de probar el abandono del trabajo, cuando opone tal excepción."

Sexta Época, Tomo VII, 4a Sala, Apéndice 1917-1975, p.2.

VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS. Corresponde al patrón la carga de la prueba de haber pagado al trabajador sus vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para el efecto.

Sexta Época, Quinta Parte;

Volumen XXV, página 151. Amparo directo 5604/57. Louis Marrasse Merle. 22 de julio de 1959. Unanimidad cinco votos. Ponente: Ángel González de la Vega.

Volumen XXVII, página 51. Amparo directo 1863/59. Tránsito González Guzmán y coagraviados. 21 de septiembre de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Volumen XXXII, página 111. Amparo directo 2921/58. Mueblerías "La Cadena" y "La Azteca". 19 de febrero de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Volumen XXXIII, página 76. Amparo directo 6276/59. María del Refugio S. de Ruiz Esparza. 23 de marzo de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Volumen XXXVIII, página 60. Amparo directo 4190/59. Josefina Pacheco Ortiz. 24 de agosto de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal.

Tesis: 2a/J.3/2002, Semanario Judicial de la Federación y Gaceta Novena Época, Jurisprudencia Segunda Sala, Tomo XV, Febrero de 2002, p.40

K) Informalidad.

Con las reformas que hubo a la Ley Federal del Trabajo en 1980, para tratar desigual a los desiguales en busca de una justicia laboral. Surge este principio desde Nuestra Carta Magna en su segundo párrafo del artículo 17: “Toda persona tiene derecho a que se le *administre justicia* por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera *pronta*, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.

También en su Ley reglamentaria en su artículo 687 dice: “En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar sus puntos petitorios”.

La informalidad con los principios propios de la concentración y sencillez no están necesitados de formalidades que obstaculicen la impartición de justicia, nada más lo que se pide al iniciar pretender o interponer una demanda y hasta llegar a su conclusión del conflicto por un laudo con pocos requisitos especificando de manera clara todas y cada una de sus pretensiones para darle sentido y fluya dicho procedimiento al señalar sus hechos del caso concreto.

Cabe hacer mención que al igual que otros principios no se es totalmente autónomo ya que también va acompañado de la formalidad desde un inicio al momento de interponer una demanda ya que se formulará por escrito expresando los hechos en que funde sus peticiones y pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, acompañando de tantas copias como demandados haya de acuerdo al precepto legal 872 del Código Laboral.

2. 2. Los Términos Procesales.

Se eleva a rango constitucional de acuerdo al multicitado artículo 17 que es una garantía individual, es un derecho que todo gobernado tiene a acudir ante los

tribunales expeditos para administrar justicia es decir, en la Junta la controversia que se originó entre el trabajador y el patrón debe resolverse; el tiempo es fundamental en donde están en juego derechos y obligaciones de ambas partes y la autoridad encargada de administrar justicia tiene que impartirla ya que no es a capricho, las disposiciones existentes son de orden público y su aplicación es inmediata.

Los diferentes autores que hablan de la doctrina jurídica, acertadamente afirman no existe ninguna diferencia entre términos y plazos contemplados en la Ley Federal del Trabajo expresándose en la misma sobre TÉRMINOS aunque en ocasiones se está ante un plazo, se deben entender como sinónimos.

Si bien es cierto, los términos van adquiriendo vida durante cada etapa del procedimiento porque es un espacio o lapso de tiempo dentro del cual debe llevarse a cabo un acto; cabe hacer mención que el legislador lo elaboró con bastante precisión. Por ejemplo: El emplazar a juicio debe ser cuando menos diez días de anticipación a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas en su primer párrafo del artículo 873 del Código Laboral; y esto puede variar ya que si requiere darle celeridad cambiaría lo anterior en todo aspecto desde la notificación personal hasta la fecha de la celebración de dicha audiencia.

El cumplimiento de los términos procesales tiene relación con la prescripción, la caducidad y las notificaciones.

Destacados autores opinan sobre el significado de los términos:

Juan Climént Beltrán, dice: “Es un elemento que condiciona el desarrollo del proceso laboral atendiendo al principio de celeridad del mismo”.¹⁵

Miguel Bermúdez Cisneros, manifestó: “Los espacios de tiempo en que un acto procesal debe llevarse a cabo, para tener eficiencia y validez legal”.¹⁶

Podemos contemplar como reglas generales en la cuenta de los términos durante el procedimiento así como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 733: “Los Términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento”.

De lo anterior se deduce que la notificación es la forma en que la autoridad puede comunicarse con las partes, ya sea dependiendo de la hipótesis puede ser

¹⁵ Climént Beltrán, Juan B. “Elementos de Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Esfinge, México, cuarta edición, 2003, p.108

¹⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. cit. p.121

de manera personal, por boletín o por estrados deben precisarse con certeza cuándo surte efectos la notificación. El litigante sabe que por un error u omisión de dejar pasar o agotar un término trae aparejado la pérdida de algún derecho o hasta del propio asunto.

Sin perder de vista que hay excepciones en el capítulo de la Actuación de las Juntas del Código Laboral, que plantea un problema que pudiera surgir en la eficacia de los actos procesales en el que deben realizarse en días y horas hábiles, *bajo pena de nulidad* de acuerdo a lo establecido en los numerales 714 al 719 del mismo ordenamiento.

Retomando en el artículo 734 “En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta Ley”. Hay excepciones como en el conflicto de huelga, todos los días y horas son hábiles y la Junta tendrá que habilitar guardias permanentes para tal efecto de acuerdo a lo establecido en el artículo 928 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, este será el de tres días hábiles; de acuerdo con el artículo 735 de la Ley Laboral; por regla general se subsanarán los supuestos jurídicos que puedan presentarse durante el procedimiento y que no tienen ningún plazo fijado de manera concreta.

Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta Ley; así lo dice el artículo 736 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes; del artículo 737 de la Ley de la Materia. Es una facultad discrecional que tiene la Junta, aparentemente podría considerarse que el procedimiento se demoraría, esto no es así se evitaría que el demandado empezará a gestionar un incorrecto emplazamiento o notificación. Pero no podrá exceder de los 12 días.

Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía; lo establece el artículo 738 de la Ley de la Materia. En este caso por el solo hecho de no presentar una promoción en el momento procesal oportuno que establece la Ley

Laboral dando origen a la pérdida de un derecho es decir el procedimiento sigue su curso y no se puede detener, por ejemplo:

- En la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, alguna de las partes quisiera volver hacer uso de ofrecer una prueba (pericial en administración de plazas) ya no es posible porque su momento procesal oportuno expiro y no puede ejercer dicho derecho dos veces.

- Cuando en una prueba testimonial debe realizarse fuera de la residencia de la Junta, se le otorga un término de tres días a la contraparte en donde ofrecerá su pliego de repreguntas.

La Prescripción.

Es importante recordar que hay derechos laborales plasmados que son imprescriptibles como se establecen en: Nuestra Carta Magna, en la Ley Federal del Trabajo, en Convenios Internacionales, Contratos Colectivos, etc.

Los derechos que si son prescriptibles: Son los que se adquieren por la prestación de un servicio por un (os) trabajador (es).

La prescripción es una figura jurídica que existe antes de iniciar el procedimiento laboral. A continuación algunos juristas definen la Prescripción:

Francisco Cordova Romero, expresa: "Se refiere a la pérdida de los derechos por el solo transcurso del tiempo. O sea cuando la Ley otorga un derecho al trabajador o al patrón, y éstos no lo ejercitan, se extingue su derecho por el solo trascurso del tiempo."¹⁷

José Dávalos, manifiesta: "Es la "sanción" que impone la Ley por el no ejercicio de un derecho, por no ejercitar la acción dentro del término estipulado en la misma Ley. Refleja la inactividad de una de las partes; o sea, se sanciona la omisión."¹⁸

De lo anterior podemos cuestionar, ¿Quién puede interponer la prescripción laboral? Procediendo a dar contestación se considera por la jurisprudencia alguna de las partes (ya sea el trabajador o el patrón), que se beneficie con ella. En la que uno gana y otro pierde.

La Junta deberá ser imparcial, al conocer la litis planteada de acuerdo al caso concreto controvertido y no podrá resolver una hipótesis de prescripción de oficio, solo es a petición de una de las partes.

¹⁷ Córdova Romero, Francisco. Ob cit. p. 59

¹⁸ Dávalos, José. "Derecho del Trabajo I", Ed. Porrúa, México, segunda edición, 1998, p.395

De acuerdo a la Lógica Jurídica en la prescripción se dan dos tipos de términos:

1. La Regla General de la Prescripción.- De acuerdo a lo estipulado en el artículo 516 de la Ley de la Materia, establece el plazo de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, apoyado en el artículo 516 de la Ley Laboral, emitió por mencionar algunas tesis de jurisprudencias en las que determinó:

PRESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO EL TRABAJADOR ES PRIVADO DE SU LIBERTAD PERSONAL. TÉRMINO PARA EL CÓMPUTO DE LA PRESCRIPCIÓN. La prescripción de la acción del trabajador para reclamar los salarios que dejó de percibir durante su prisión no comienza a correr a partir del dictado de la sentencia definitiva absolutoria dictada en el proceso si, por virtud de habersele permitido reanudar sus labores, el propio trabajador tuvo conocimiento cierto, desde entonces, de que el patrón no le pagaría los salarios que dejó de percibir en la misma fecha en que recobró su libertad y habersele jubilado poco después sin el pago de tales salarios, y lo dejó en aptitud de hacer valer sus derechos.

AD 3086/77, Benjamín Puente Jasso, unanimidad de cinco votos, Ponente: Santiago Rodríguez Roldán, Secretario: Eliel E. Fitta García, 29 de julio de 1980. (Informe Sala Auxiliar 1980, tesis 10, p.23 y siguiente.)

DERECHO LABORALES, LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS, NO IMPLICAN QUE SEAN IMPRESCRIPTIBLES. Si bien es cierto que de acuerdo al artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo debe considerarse nula la renuncia que los trabajadores hagan de sus salarios devengados de los servicios prestados, también lo es que la reclamación de esos derechos no es imprescriptible, pues de conformidad con el artículo 516 de la invocada Ley, las acciones de trabajo ejercitadas por el quejoso en el caso prescribieron en un año contado a partir del siguiente a la fecha en que la obligación era exigible.

Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito.

AD 531/87, José Luis López, unanimidad de votos, Ponente: Eliel E. Fitta García, Secretario: Antonio Zúñiga Luna, 4 de mayo de 1988.

Semanario Judicial, Octava Época, T. IX, mayo de 1992, Tribunales Colegiados, p. 425.

2.- En Excepciones a Hipótesis Específicas.- Se contemplan en los artículos 517 al 519 del mismo ordenamiento, atendiendo al caso concreto y no puede aplicarse por analogía o mayoría de razón es decir, como es el criterio de pleno que llegan a utilizar en la Junta los Representantes del Gobierno, del Capital y del Trabajo.

- Prescriben en un mes (artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo).

I. *Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios;*

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

Para que opere la prescripción que permita despedir a un trabajador se requieren dos aspectos:

Primero: La existencia de un hecho que establezca una causa de rescisión de una relación laboral.

Segundo: El patrón debe tener la certeza del hecho y quién cometió la falta, no es suficiente el tener el conocimiento de ciertas irregularidades para iniciar una investigación para citar al trabajador (es) que hayan incurrido en alguna (as) faltas para que tengan la oportunidad de defenderse.

O sea, el patrón tiene un mes para rescindir al trabajador, trae como consecuencia el determinar su prima de antigüedad (ya que es el derecho que el trabajador obtiene por su permanencia en el trabajo, así como la pérdida de seguir computando), al despedirlo el patrón está ejerciendo su derecho antes de hacer lo anterior debe realizar una investigación aunque no sea exigida por la Ley. De lo contrario procede como policía Judicial primero actúa y nunca investiga ya que se deja llevar por lo que dice el jefe que tiene a cargo esa área y si aplica represalias sucede el despido. Por alguna de las causales de rescisión sin responsabilidad para el patrón del artículo 47 de la Ley Laboral que a la letra dice:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Así la Suprema Corte de Justicia de la Nación emite la siguiente jurisprudencia:

INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. SI SE EFECTÚA ÉSTA SIN ESTAR OBLIGADO EL PATRÓN, DEBE REALIZARLA DENTRO DEL TÉRMINO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 517, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si el patrón considera que cuenta con la información suficiente respecto de un hecho imputable a un trabajador que constituya una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, y no obstante considera que es necesario realizar una investigación administrativa previa al despido debe efectuarla dentro del término de un mes cuando no tenga la obligación de recabar dicha investigación, conforme al contrato colectivo o reglamento que rijan las relaciones laborales que tengan con sus trabajadores, porque éste es el periodo con que cuenta el patrón para despedir al trabajador, y se computa a partir de la fecha en que tenga conocimiento de las irregularidades cometidas conforme a lo que dispone la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, AD 2223/92, Gabriel Guillermo Zermeño Márquez, unanimidad de votos, Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía, Secretario: Francisco Javier Montaña Zavala, 25 de marzo de 1992.

Semanario Judicial, Octava Época, T. IX, junio de 1992, Tribunales Colegiados, p.386.

II. *Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.*

La prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Es decir el trabajador tiene 30 días para rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad, cuando haga valer alguna causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador en la relación de trabajo del artículo 51 del Código Laboral que de acuerdo a su literalidad:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas, el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

En relación con la fracción anterior pueden ser causales de rescisión las violaciones a las obligaciones contenidas en los artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo es referente a las obligaciones de los patronos y el artículo 133 del mismo ordenamiento sobre las prohibiciones de los patronos.

- Prescriben en dos meses (artículo 518 del Código Laboral).

Las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

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

Un trabajador que es despedido o rescindido tiene dos meses a partir del día siguiente de que fue despedido para demandar ante la Junta de su competencia la reinstalación o indemnización correspondiente.

- Prescriben en dos años (artículo 519 de la Ley de la Materia).

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

Los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo son considerados por la Ley como Riesgos de Trabajo.

Hay que tener en cuenta, es una obligación que el patrón debería tomarla en inscribir a todos sus trabajadores en el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social es decir, en la práctica no todos están asegurados; ya dicha institución comprende a todos los trabajadores de cualquier actividad. Tratándose de empresas Paraestatales tienen su propio seguro médico o el ISSSTE, al final de cuentas son quienes responden por los riesgos de trabajo; que dando el patrón relevado de toda responsabilidad.

También es cierto, cuando un trabajador fallece antes de este suceso había devengado ciertas prestaciones e indemnizaciones pendientes de cobrarse de carácter económico, sus beneficiarios que previamente él estableció tendrán derecho a percibir las de acuerdo al artículo 115 de la Ley Laboral.

En la práctica se puede resolver de dos maneras, la primera es expresada en una frase "Más vale un mal arreglo que un gran juicio" siguiendo lo anterior en conjunto se pueden arreglar el patrón y el trabajador o sus beneficiarios para dar por terminada la relación de trabajo, obligándose el patrón a pagar cierta cantidad. La segunda es acudir ante la Junta de su competencia y en la etapa de Conciliación se da mediante un convenio en el que el patrón se obliga a pagar cierta cantidad en determinado tiempo con la salvedad establecida en una cláusula de que si no da cumplimiento al pago, se continúe con el procedimiento; ya que el convenio se eleva a categoría de laudo.

La prescripción comienza a correr, desde el momento en que se determine la incapacidad, la fecha de la muerte del trabajador o a partir del día siguiente en que fue notificado del laudo de reinstalación o realizado por medio de un convenio.

En caso de que el laudo condena a la reinstalación, la Ley faculta al patrón a solicitar a la Junta un término no mayor a 30 días para reinstalar al trabajador, apercibiéndolo que de no presentarse el actor se tendrá por terminada la relación de trabajo.

De acuerdo a la prescripción en cuanto a los supuestos mencionados emite las siguientes tesis:

RIESGO DE TRABAJO, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN, INDEMNIZACIÓN. NORMA APLICABLE. La regla aplicable para la prescripción de pago de indemnización en casos de muerte por riesgo de trabajo, es el contenido en la fracción II del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, que señala el término de dos años, más no la establecida en el diverso artículo 516, de un año, ya que cuando se reclama a la vez el reconocimiento de que el accidente sufrido originó la muerte del trabajador, junto con el pago de la indemnización correspondiente, en realidad se ejercita la referida acción de pago.

AD 6734/81, Petróleos Mexicanos, Unanimidad de Cuatro Votos, Ponente: David Franco Rodríguez, Secretario: Fernando López Murillo, 8 de febrero de 1982. (Informe Cuarta Sala 1982, tesis 82, pp.65 y siguiente.)

LAUDO, LAS PRESTACIONES A LAS QUE SE CONDENÓ EN EL, NO SON IMPRESCRIPTIBLES. Si el patrón fue condenado al pago de determinadas prestaciones éstas no deben considerarse como imprescriptibles, ya que toda condena constituye solamente el reconocimiento del derecho que le asista a la parte demandante, pero si ésta no solicita la ejecución del laudo ante la Junta, dentro del término que prevé el artículo 519, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, prescribe la acción del que obtuvo el fallo favorable para hacer efectivo el derecho que le fue reconocido en virtud del principio de seguridad que debe existir en todo juicio.

AR 377/86, Rosalía Reyes Mendoza y otros, y unanimidad de votos, Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía, Secretario: Emilio González Santander, 22 de abril de 1987.

- La prescripción no puede comenzar ni correr (artículo 520 de la Ley Laboral).

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

Es decir, hasta que tenga un representante legal.

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Tampoco corre la prescripción cuando se encuentren suspendidos de sus labores en los términos de su contrato una vez que finalice la causa de suspensión.

De los supuestos anteriores, una vez que la causa termine entonces comenzará a correr el término de la prescripción de acuerdo al caso concreto.

- La prescripción se interrumpe (artículo 521 del Código Laboral)

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

Para que la prescripción sea viable debe promoverse dentro del plazo.

Por error o ignorancia se promueve ante la Junta que no es de su competencia, antes de que la prescripción sea consumada, ésta se interrumpe. Aun cuando se notifique a la demandada en fecha posterior en la que se venció el término ya que la notificación es realizada por la Junta es la encargada de administrar la justicia en materia laboral a tendiendo al caso concreto.

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

- *El cómputo de los plazos ante los efectos de la prescripción es el siguiente: (artículo 522 de la Ley de la Materia.)*

Los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contara completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser

completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

Por regla general la parte que opone la excepción de la prescripción debe precisar la fecha en que comienza a correr el término y conocer los extremos que determine el cómputo del término.

No se requiere acreditar en qué fecha tuvo conocimiento el reclamante de su derecho a exigir tales prestaciones como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, séptimos días y días festivos.

Así como para los conflictos de huelga habilitan guardias en razón de que todos los días y horas son hábiles; también debería de tomarse en cuenta en los asuntos que puedan presentarse sobre prescripción, dando cumplimiento a lo establecido en el principio de economía procesal de acuerdo al artículo 685, en su primer párrafo del Código Laboral.

La Caducidad.

A la caducidad también se le conoce como desistimiento de la acción; y va relacionada con el tiempo durante el procedimiento laboral, se pretende darle celeridad al proceso.

Esta figura jurídica fue estipulada por el legislador para favorecer a las Juntas que son las encargadas en materia laboral de administrar Justicia, con el objeto de evitar que se haga largo el proceso laboral y permanezca así por un tiempo indefinido o paralizado.

A continuación se da el concepto de Caducidad:

José Dávalos, dice: “La caducidad es la extinción de la acción por el abandono o falta de interés para continuar el juicio”¹⁹

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, expresa: “Abandono tácito de la acción ejercitada en un proceso laboral, es la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal del actor y que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto las actuaciones”²⁰

Los Presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario (Artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo).

¹⁹ Dávalos, José. “Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Porrúa, México, primera edición, 2003, p.158

²⁰ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. “Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo” Ed. Porrúa Librero-Editor, México, quinta edición, 2001, p.97

Corre a cargo de los Presidentes y los auxiliares de las Juntas administrar justicia pronta y expedita, teniendo la responsabilidad de que una vez iniciado el procedimiento en cada expediente a su cargo el proceso no quede inactivo, para dar mayor celeridad al procedimiento laboral.

Si se obra a contrario sensu, podrán fincarse responsabilidades o sea causa de destitución sobre los funcionarios antes citados de no cumplir con sus obligaciones establecidas en la Ley, se paraliza el proceso de acuerdo a lo establecido en los artículos 636, 642, 645, 646 y 647 del Código Laboral.

En el artículo 642 se establecen las faltas especiales de los auxiliares en el que se puede calificar la honradez del funcionario:

- I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;
- II. Retardar la tramitación de un negocio;
- III. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- IV. No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y
- V. Las demás que establezcan las leyes.

Así como también en el artículo 645 se mencionan las causas de destitución de los diferentes funcionarios que integran la Juntas:

- I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;
- II. De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;
- III. De los Auxiliares:
 - a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.
 - b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.
 - c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y
- IV. De los Presidentes de las Juntas Especiales:
 - a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.

- b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
- c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.

La destitución sólo se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Se maneja de la siguiente manera cuando no es causa de destitución, sólo se les sanciona con amonestación o suspensión del cargo hasta por 3 meses. (Artículo 636 del Código Laboral)

También podrá aplicarse responsabilidad penal, cuando se encuadre un tipo penal en una situación concreta; como lo establece la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

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

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera. (Artículo 772 de la Ley Laboral)

En su primer párrafo, en un juicio inactivo debe presentarse una promoción presentada por el trabajador en un plazo de 3 meses, los Presidentes mediante acuerdo emitido por la Junta aperciben que de no realizarlo operará la caducidad y dando como resultado la pérdida del derecho por su falta de interés a su acción intentada procedente.

En su segundo párrafo, cuando el trabajador este patrocinado por un abogado particular o un procurador del trabajo se les notificará el acuerdo emitido por la Junta para que promueva la promoción ejerciendo su derecho manifestando lo que a su interés convenga; o bien cuando un trabajador está representado por sí mismo se le señalará en la notificación del proveído las consecuencias legales de la falta de promoción.

Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de

dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

Cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución. (Artículo 773 de la Ley de la Materia)

Marca diversas hipótesis:

Se tendrá por desistida, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de 6 meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento.

Como excepción a la regla anterior *“No se aplica el término de los 6 meses”*:

Si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado.

De todo lo anterior el espíritu del legislador plasmado en la Ley, trata que las Juntas no tengan tantos expedientes para resolver. Así como también atendiendo a la Jurisprudencia:

CADUCIDAD EN EL JUICIO LABORAL. ES ILEGAL DECRETARLA SI LA JUNTA NO CUMPLE CON EL PROCEDIMIENTO PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 771 A 773 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Previamente a la declaración de tener por desistido al actor en un juicio laboral, el presidente de la Junta de Arbitraje debe cumplir con lo previsto en los artículos 771 y 772 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, cuidar bajo su más estricta responsabilidad que los juicios que se tramiten no queden inactivos, y cuando para continuar el procedimiento sea necesaria promoción del trabajador y no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, ordenar se le requiera para que la presente, aperciéndolo que de no hacerlo operará la caducidad en términos de lo dispuesto en el artículo 773 de la citada ley. Ello sin omitir notificar el acuerdo respectivo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con independencia de que el obrero esté o no patrocinado por ésta, en cuyo último caso intervendrá ante el trabajador a quien indicará que la falta de promoción impulsando el procedimiento en el juicio laboral que instó puede traer como consecuencia legal una resolución teniéndole por desistido en forma tácita -figura homóloga a la caducidad-, dada su inactividad procesal; y le precisará que esa determinación es en su perjuicio, porque pone fin al juicio sin resolver el asunto en lo principal, dándole asesoramiento si el operario se lo solicita; por lo que si la Junta apercibe al actor en un solo acto para que cumpla con determinado requerimiento, que de no hacerlo empezará a correr el término

de la caducidad, dicho proveído resulta ilegal por no ajustarse a lo previsto en los numerales 772 y 773 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 620/2000. María Angélica García Treviño. 13 de noviembre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Hernández Torres. Secretario: José María Morelos Sandoval.

Amparo directo 243/2003. María Blasa Rodríguez Chía. 2 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Hernández Torres. Secretario: José María Morelos Sandoval.

Amparo directo 244/2003. Georgina Morales Moreno. 16 de mayo de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Hernández Torres. Secretario: José María Morelos Sandoval.

Amparo directo 492/2003. Raquel Fernández Meza y otra. 29 de agosto de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Hernández Torres. Secretario: José María Morelos Sandoval.

Amparo directo 667/2003. Ana Rosa Landín Rodríguez. 21 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Quesada Sánchez. Secretario: Lorenzo Ponce Martínez.

Tesis XVI. 1o. J13, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tribunal Colegiado de Circuito, Tomo XIX, Febrero de 2004, pág. 870.

Sin omitir notificar el acuerdo respectivo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con independencia de que el obrero esté o no patrocinado por ésta así como lo marca el 772 en segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo y así de acuerdo con el artículo 530 de la Ley de la Materia establece sus funciones para representar o asesorar a los trabajadores que lo soliciten ante cualquier autoridad, en la aplicación de las normas de trabajo.

En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta ley. (Artículo 774 de la Ley Laboral)

Se toma como medida para evitar que se tenga al actor por desistido de la acción intentada precedente, protegiendo los intereses de los beneficiarios del trabajador.

El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del Procurador Auxiliar en el juicio en que intervino. (Artículo 775 del Código Laboral)

Los servicios prestados por un Procurador Auxiliar si bien es cierto, deben proporcionar orientación jurídica gratuita respecto con motivo de las relaciones de trabajo o que se deriven de ellas, y en la interposición de todos los recursos legales en defensa de sus derechos de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios y esta se dará de manera personal, telefónica o correo electrónico. Así pues, podrá interponer demandas de amparo en contra de las resoluciones de las autoridades jurisdiccionales laborales y, en su caso, seguir el juicio hasta que se dicte sentencia y la misma haya causado ejecutoria, de acuerdo a lo establecido en su Reglamento Federal de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en sus artículos 25, 34, 35 y 36.

También están facultados los Procuradores Auxiliares de asesorar y representar a los trabajadores, sindicatos o beneficiarios que sean llamados a juicio en calidad de terceros interesados, tramitarán el juicio de amparo.

La Procuraduría podrá determinar cuando no procede representar o asesorar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, cuando:

- I. Los datos que le proporcionen para obtener el servicio resultaren falsos;
- II. Desatiendan dos o más citatorios de la Procuraduría durante el procedimiento conciliatorio o dentro del desarrollo del juicio;
- III. Nieguen reiteradamente proporcionar información y elementos probatorios con los que cuenten para sustentar la acción que se pretenda ejercer;
- IV. Intervengan otro u otros abogados particulares;
- V. Habiendo revocado el interesado el poder originalmente conferido, pretenda con posterioridad y sin justificación, ser nuevamente representado en el mismo asunto por la Procuraduría;
- VI. Desatiendan las indicaciones que les sean dadas por la Procuraduría con relación a su actuación dentro de juicio, y
- VII. Exista una causa de impedimento de un Procurador Auxiliar y no se cuente con otro en la localidad.

Fuera de los casos mencionados en este artículo, la Procuraduría deberá prestar sus servicios a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, aun cuando no dispongan de las pruebas indispensables, debiendo advertirles las consecuencias que esto podría ocasionar.

Es manifestado la intervención de un Procurador Auxiliar en su carácter de mandatario hasta que el asunto quede total y definitivamente concluido.

Notificaciones.

Son importantes en todo tipo de procedimiento, así como es en laboral y se vincula con lo establecido en Nuestra Carta Magna en donde se establece el cumplimiento de la garantía de audiencia es decir, "Donde nadie pueda ser vencido sin haber sido oído previamente en juicio". De acuerdo a lo contemplado en la Constitución, en su segundo párrafo del artículo 14 que dice: "Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Si bien es cierto es el medio que hace llegar la noticia o se tiene comunicación por parte de la Junta de su competencia en una controversia planteada. Para hacer de su conocimiento a las partes, tercer interesado, peritos, testigos, cualquier Acuerdo, Resolución (que puede recaer sobre la petición de un registro de un sindicato o entrega de aviso de un despido en los casos en que el trabajador se haya negado a recibirlo directamente del patrón para entregárselo por medio de la Junta), laudo o cualquier otra determinación.

Estas labores deben realizarse por un funcionario denominado actuario encargado de dar cumplimiento en todas y cada una de las actuaciones en que forme parte.

En ciertos hechos el actuario se ostenta dando fe de lo actuado, en la práctica, ya que por derecho no se le otorgó esa facultad de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, ni en el Reglamento Interior de la Junta Federal o Local solo la tiene la facultad de dar fe de todo lo actuado el secretario de acuerdos. Donde las autoridades laborales manejan una hipótesis: "En la cual manifiestan que los actuarios dan fe de otros actos que se realizan fuera del local de la Junta, a diferencia de los secretarios de acuerdos que se realizan dentro de la misma". Paradójicamente también se realizan dichos actos dentro de la Junta y no se llama al secretario de acuerdos para que de fe.

Lo cierto es, únicamente está facultado para recibir los expedientes que se le encomienden para el desahogo de las diligencias en su fecha, hora y lugar indicados y devolver los expedientes una vez elaboradas asentando previamente

su razón y firmándolos, así como también practicar las notificaciones correspondientes en los términos ordenados de acuerdo a la Ley, elaborando las actas respectivas de las notificaciones y diligencias practicadas en ejercicio de sus funciones asentando sus razones y firmarlas al calce para que obre constancia en autos, acatar las indicaciones del Presidente de la Junta o del Auxiliar de Trámite y rendir su informe mensual de sus diligencias y notificaciones realizadas, así como expedientes que tenga en su poder, en los términos del artículo 47 del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El actuario debe ser muy cuidadoso en leer y revisar cada acuerdo, resolución o laudo, previamente antes de notificar con el objeto de darse cuenta que se encuentra dentro de los términos establecidos por la ley de la materia.

Dado el caso al encontrar un acuerdo que este señalando el día y hora para realizarse dicha diligencia y no lo quiera realizar dicho funcionario el abogado casi siempre es el de la parte actora pide apoyo al auxiliar de trámite, hay ocasiones que hasta el Presidente tiene que intervenir para que se desarrolle dicha diligencia.

Al encontrar un acuerdo, resolución o laudo o cualquier otra determinación ordenada por la Junta, no esté en tiempo para realizarse la notificación correspondiente se le hace de su conocimiento al superior inmediato (en muchas ocasiones se le devuelve al archivista o se le comenta la anomalía al secretario de acuerdos recibe el expediente y lo corrige), para que proceda y así no retiene el expediente y se evita retraso en el procedimiento, como por ejemplo: Al realizar la notificación en un emplazamiento se debe respetar el término previsto en el artículo 873 de la Ley de la Materia en su primer párrafo que debe realizarse con 10 días de anticipación a la fecha de la celebración de la audiencia.

También se da el caso en el que el expediente se le entregó al actuario en forma extemporánea, por tratarse de día inhábil, después de la hora establecida o tiene otra diligencia a la misma hora pero en otro lugar diferente y no las puede desahogar, asentando su razón para que obre en autos; por citar algunas de las razones actuariales como son:

Razón Actuarial.

En la Ciudad de México, D.F. siendo las ___ horas del día ___ de ___ de ___, la C. Actuario hago del conocimiento a esta H. Autoridad que devuelvo el expediente sin diligenciar, toda vez que el mismo me fue turnado extemporáneamente. Lo anterior se asienta para los efectos legales a que haya lugar.----- DOY FE.

En la Ciudad de México, D.F. a los ___ días de _____ del año _____, la suscrita actuario de esta Junta, hace constar que toda vez que el ___ de _____, no se laboró por haberse decretado día inhábil, no fue posible practicar la diligencia señalada para esta fecha, lo que se hace contar para los efectos legales procedentes. DOY FE.-----

En la Ciudad de México, D.F. a los ____ días de _____ del año _____, la suscrita actuario de esta Junta, hace constar que toda vez que se encontraba realizando otras diligencias tanto el día ____ como el día del presente mes y año, no le fue posible llevar a cabo las diligencias ordenadas para esas fechas, situación que se hace constar para los efectos legales a que hubiere lugar y de que se señale nuevo día y hora para estar en posibilidad de practicar las diligencias ordenadas.-----DOY FE.

Al término de cada razón actuarial, firma el actuario.

De acuerdo a lo anterior las partes tiene el derecho de pedir, casi siempre es la parte actora tiene que manifestarlo ante la Junta ya sea mediante promoción o si tiene audiencia por qué no se practicó la diligencia y en el mismo acuerdo le señalaran día y hora para su celebración para evitar posibles dilaciones en el procedimiento, con fundamento en el artículo 719 de la Ley Laboral.

A propósito hay que diferenciar entre los medios de comunicarse con los Tribunales Nacionales entre sí es decir, por medio de Exhorto se entiende como una petición para realizar diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, enviando oficio exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales dentro de la República Mexicana, de acuerdo a lo establecido en el artículo 753 del Código Laboral.

En el caso de una notificación a un tercer interesado o Inspecciones propuestas por alguna o ambas partes, para que la Junta al momento de administrar justicia se realice de manera pronta, teniendo la obligación de auxiliar a las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, las autoridades administrativas y judiciales están obligadas dentro de sus competencias. Si se negaren serán responsables. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones (artículo 688 de la Ley de la Materia). Invocando al principio de inmediatez el exhorto deberá girarse al día siguiente en que surta efectos la resolución que se ordene; así como también teniendo en cuenta los términos previstos por el artículo 758 de La Ley Laboral, establece que deberá proveerse dentro de las 72 horas siguientes en que se recibió y deberá realizarse dentro de los 5 días siguientes y salvo en el caso de que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente más tiempo, no podrá exceder de 15 días. En ocasiones se demora al dar cumplimiento gira de nueva cuenta oficio exhorto recordatorio y si continúa se le pondrá en conocimiento a su superior inmediato del exhortado (artículo 759 del mismo ordenamiento).

Lamentablemente en la práctica no es así; la historia comienza a contarse desde el momento en que se ordena girar oficio exhorto, posteriormente la mecanógrafa también disponga de tiempo para realizarlo, le pide a la (s) parte (es) en cuestión copia de las pruebas sobre la que versa dicha diligencia (as), inmediatamente se tiene que presentar en Oficialía de Partes Común. Una vez recibido hay Juntas que trabajan bien y activan el procedimiento, así otras que no

trabajan al mismo ritmo tal vez por el exceso de trabajo. En muchas ocasiones se ha señalado fecha para la celebración de una audiencia la cual no es posible por no haberse diligenciado dicha notificación, y se gira de nueva cuenta oficio exhorto recordatorio, si se da acto seguido gira de nueva cuenta oficio exhorto recordatorio se le pondrá en conocimiento a su superior inmediato de la Junta exhortada. Hay muchos abogados que así lo manejan dependiendo el asunto; es propiciado ponerse de acuerdo con el actuario para realizar la notificación en alguno de esos lugares donde se envían los exhortos.

También es viable realizarlo de la siguiente manera para darle celeridad de forma discrecional la Junta para beneficiar a las partes le entrega a una de las partes con sus anexos al oferente, asentando recibió oficio original y sus anexos firmando la parte que lo solicito y fecha, aunque lo correcto es asentar bien una razón que obre en autos, bajo su responsabilidad para ser entregado a la Junta exhortada y posteriormente traer el acuse para que obre en el expediente para que se realice la diligencia correspondiente en los términos del artículo 760 de la Ley Laboral. Aunque en muchos casos se los llevan y no los entregan.

Cabe hacer notar sobre los Tribunales Nacionales comunicándose con los Tribunales Extranjeros. En el derecho laboral se le denomina despacho (no es más que un oficio), pero de acuerdo al derecho internacional se emplea un lenguaje diplomático y se le conoce como "Carta Rogatoria", en la que se expresará se practiquen las diligencias en el extranjero, en las que únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda y de su contestación. Y se libraré el despacho correspondiente tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales, en los términos del artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo.

Debe tomarse en consideración que se utiliza un lenguaje diplomático y revisar si existe con ese país un tratado (bilateral o multilateral) o convenios que hayan sido celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 133 constitucional, para que se pueda realizar la diligencia que pueda ser aplicable en una relación de trabajo en lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia (artículo 6 de la Ley Laboral).

Hay que recalcar, cuando no se tienen firmados ningún tratado, ni convenio con cierto país al celebrarse se establecen reglas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 755 de la Ley de la Materia.

I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y

II. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

Los medios para comunicarse los Tribunales Laborales con los particulares, para darles a conocer cualquier determinación que a continuación definiremos:

Las notificaciones: Son el medio legal por el que se hace del conocimiento de las partes o de un tercero, el contenido de un acuerdo, una resolución, laudo o cualquier determinación dictada por la Junta.

La citación: Es el llamamiento que se hace a personas como testigos o ratificantes, peritos, etc.; que no tienen interés en el conflicto, para acudir en la fecha y hora señaladas para la práctica de una diligencia o actuación judicial.

El emplazamiento: Es el acto por el cual el actor establece el primer encuentro en forma indirecta con el demandado (puede ser persona física o moral), a través de la Junta le hace de su conocimiento que ha sido demandada corriéndole traslado con las copias de la demanda debidamente cotejadas y del acuerdo del auto de radicación de la misma, en donde se señala la hora y fecha para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con los apercibimientos de Ley.

El requerimiento: Es una serie de actos en el que se apercibe a las partes mediante acuerdos de la Junta para que se realice todo lo relacionado con el procedimiento laboral, comenzando con el auto de radicación, en el desahogo de las pruebas, en los que se pueden hacer efectivos dichos apercibimientos.

Consideremos como reglas generales en las notificaciones las siguientes:

1.-Una vez realizada una notificación, en los términos comenzarán a correr a partir del día siguiente en que surta efecto la notificación, en lo dispuesto por el artículo 733 de la Ley Laboral.

2.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles, con una anticipación de 24 horas, por lo menos, antes del día y la hora para la diligencia que deberá practicarse, salvo disposición contraria en la Ley (artículo 748 Ley de la Materia).

Para hacer alguna notificación, deben excluirse los días y horas inhábiles es decir, cuando no puedan practicarse actuaciones ante la Junta. Salvo: lo dispuesto en el artículo 717 de la misma Ley, los Presidentes y los auxiliares pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada y expresándola, en la práctica se refiere en casos de huelga en el que todos los días y horas son hábiles y la Junta tiene que tener guardias permanentes de acuerdo a lo dispuesto con la fracción III por el artículo 928 de la Ley.

3.- Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán practicarse dentro de los 5 días siguientes a su fecha del acuerdo que se comuniquen, con excepción

expresa en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario (artículo 750 de la Ley Laboral).

4.- Debe darse cierta formalidad, en cada una de las cédulas de notificación e instructivos que se realicen ya que es el medio que constará en autos de que fueron debidamente notificados los involucrados en un juicio. La cédula de notificación debe contener por lo menos:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación,
- II. El número de expediente,
- III. El nombre de las partes,
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deberán ser notificadas; y
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula (artículo 751 de la Ley Laboral).

Desde el actuario hasta los litigantes sobre las notificaciones que sean materia de la litis planteada deben no consentir que se les notifique sin que tenga los requisitos establecidos en el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo, como en la práctica es permitido y siguiéndoles el juego a los actuarios permiten que se les notifique así, cuando no lo cumplen.

Si bien es cierto, hay ocasiones en que el actuario dice lo notifico, contesta el abogado de la parte actora o demandada, si pero al observar que no lo va a realizar por medio de instructivo o cédula de notificación manifiesta así no, por las consecuencias al permitir que dé el hecho de esa forma ya que si es un laudo condenatorio o desfavorable para su actor o demandado tendrá que interponer un amparo directo y acreditar en que tiempo tuvo conocimiento de dicha resolución.

Así como también el notificar un emplazamiento de un auto de radicación, conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, etc., utilizando un sello que posteriormente llenan que establece lo siguiente y se apreciará la deficiencia de los requisitos mínimos que deben contener:

PRIMER MODELO

EN LA CIUDAD DE MÉXICO, D.F. SIENDO LAS _____ HORAS DEL
 DIA ____ DEL MES _____ DEL AÑO DOS MIL _____
 PRESENTE EN EL LOCAL DE ESTA H. JUNTA EL
 C. _____ APODERADO LEGAL
 DE (DEMANDADO O ACTOR) _____ QUIEN SE IDENTIFICA
 CON _____ (I F E) _____ Y QUE EN ESTE ACTO SE LE
 NOTIFICA AUTO QUE ANTECEDE CORRIÉNDOLE
 TRASLADO CON COPIA DE DEMANDA COTEJADA FIRMANDO AL
 MARGEN PARA CONSTANCIA. DOY FE.....

SEGUNDO MODELO

SIENDO LAS ____ DEL DIA __ DE _____
 _____ PRESENTE EN EL LOCAL DE ESTA JUNTA
 LIC. _____ DIJO QUE EN ESTE
 ACTO SE NOTIFICA ACUERDO DE FECHA,
 _____ FIRMANDO AL MARGEN PARA
 CONSTANCIA.- DOY FE.-----

Del lado izquierdo lleva el nombre de la parte ya sea actora o demandada, nombre del abogado, fecha y firma que se notificó, procurando sea atrás del acuerdo, laudo o emplazamiento.

Omitiendo de los requisitos que debe contener el número de expediente, nombre de las partes, domicilio en que deberá ser notificada. Ya que se tiene que tener como Regla General: "Preparar con anticipación las formas impresas de las

cédulas e instructivos ya que para el momento de realizar dicha notificación sea una función del actuario más fácil y rápida” aunque no siempre lo consiguen.

5.- Si son varios demandados se tienen que notificar a todos al mismo tiempo, porque a la falta de alguno se señalará de nueva cuenta fecha para la celebración de la audiencia. Salvo que al momento de desistirse el actor también se desista de los demandados que no fueron notificados.

Las partes que comparecieron a la audiencia, que darán notificadas de nueva fecha para su celebración y a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o estrados de la Junta y las que no fueron notificadas se les hará personalmente en los términos del artículo 874 de esta Ley.

Existen diversas formas de notificación como son:

- a) Personales
- b) Boletín o Estrados

a) Las Notificaciones Personales.- Se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos (artículo 741 de la Ley).

La Ley determina una serie de casos en los que debe realizarse la notificación en forma personal de acuerdo con el artículo 742 de la Ley de la Materia:

I. *El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo.*- Es donde se entera por medio de un auto de radicación, que es parte demandada que existe un conflicto y deberá presentarse por lo regular es por medio de un representante legal a dar contestación a la demanda.

II. *El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas.*- Se refiere a la notificación por la que tienen conocimiento ambas partes, recibirán y en él se encuentra señalado la Junta a la que se remitió, número de expediente, el día y la hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con sus respectivos apercibimientos a las partes que de no comparecer se les tendrá por inconformes a todas con todo arreglo; a la parte actora se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y por perdido el derecho a ofrecer pruebas y a la parte demandada por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas, lo anterior por lo dispuesto en los artículos 873, 876 fracción VI, 878 fracción VIII, 879 a 882 del ordenamiento legal citado.- Quedan apercibidas las

partes que deberán señalar domicilio en esta Ciudad para oír y recibir notificaciones en los términos del artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo y de no hacerlo las subsecuentes notificaciones aún las de carácter personal, les surtirán sus efectos por medio del Boletín Laboral. Así como también es de subrayar de acuerdo con lo anterior al no señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta le será notificado por boletín.

III. *La resolución en que la Junta se declare incompetente.*- Se realiza por medio de un Incidente de Competencia por Materia. Como por ejemplo: Un trabajador trabaja para una empresa, la cual tiene como servicio médico al Instituto Mexicano del Seguro Social, presenta el trabajador (actor) una demanda ante Oficialía de Partes Común de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, la cual le asignará una para que conozca y resuelva su asunto; la Junta del Instituto Mexicano del Seguro Social en su acción principal el actor reclama versa sobre la recuperación de gastos médicos en un punto de sus hechos en la demanda es decir, en la reclamación consistente en el pago de una cantidad de dinero por concepto de gastos erogados con motivo de no haber prestado la asistencia médica a un asegurado, la Junta después de haber estudiado sus pruebas ofrecidas por la demandada (IMSS) dice se actualiza un ejercicio de acción civil que debe deducirse ante el Juez Común pues tal prestación no se encuentra prevista en la Ley del Seguro Social y escapa del ámbito laboral pues se encuentra encaminada a entablar una contienda jurídica no en contra del órgano que sustituye al patrón en el cumplimiento de la obligación de proporcionar seguridad social a sus trabajadores, pues la Ley del Seguro Social concibe al Instituto, sino en contra del prestador de un servicio médico al que se le atribuye haber incurrido en responsabilidad por negligencia o falta de cuidado, pues al reclamante el cumplimiento de una prestación económica que encuentra existencia en la legislación civil, por lo anterior la Junta que le toco conocer del asunto, **SE DECLARA INCOMPETENTE** para conocer del presente asunto en términos de la contradicción de tesis que por rubro cita: "SEGURO SOCIAL. LA INDEMNIZACIÓN QUE SE DEMANDA DEL INSTITUTO POR GASTOS EROGADOS CON MOTIVO DE NO HABERSE OTORGADO ASISTENCIA MEDICA A UN ASEGURADO O A SU BENEFICIARIO, CONSTITUYE EL EJERCICIO DE UNA ACCIÓN CIVIL DE LA QUE DEBE CONOCER UN JUEZ COMÚN" Competencia 300/87 suscitada entre la Junta Especial Número 26 de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en el Estado de Chihuahua y el Juez Primero de lo Civil del Distrito Bravos del Estado de Chihuahua, con residencia en Ciudad Juárez, 27 de agosto de 1997, Unanimidad cuatro votos, Ausente: Genaro David Góngora Pimentel, Ponente: Juan Díaz Romero, Secretario: Armando Cortés Galván. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VI, octubre de 1997, p.479.- Por lo que se ordena remitir el expediente (constante de número fojas) al Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, a fin de que lo turne al Juzgado Civil en turno y conozca del presente juicio, debiéndose abrirse carpeta falsa para constancia debidamente certificada en el archivo de esta Junta con fundamento en el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se deduce como ya se demostró no es una garantía el ser asegurado o beneficiario del IMSS en este aspecto, ya que aún cumpliendo o haberse cubierto con sus cuotas se te niega el servicio y en muchas ocasiones hasta el medicamento, como anteriormente era regido por parte de su personal por un despotismo hacia los derechohabientes, hoy en día ha cambiado un poco ese trato; porque al legislador se le olvido contemplar y es una gran laguna en su ley y reglamento, que son sus empleados que el mismo contrató y perciben por su parte un salario y es el Instituto quien tiene que responder e imponer la sanción que le corresponda a ese trabajador a su cargo quien tiene que poner el remedio y no como se pretende hacer valer en contra del prestador de un servicio médico al que se le atribuye haber incurrido en responsabilidad por negligencia o falta de cuidado como pueden contemplarse a los profesionales en primer lugar los médicos, odontólogos y enfermeras. Aunque los presuntos casos de negligencia es por no querer trabajar ya que estudiaron para salvar vidas y no desean aplicar sus conocimientos, hay muchos casos que dicen le cortamos el brazo, le quitamos un riñón, etc., sin agotar en ocasiones otros procedimientos y realizar estudios, para salvar esa extremidad o cualquier otro órgano como consecuencias de la salud del paciente pueden darse ya sea física o patrimonial o ambas en muchos casos, no nada más deben de turnarse a la materia civil para el cumplimiento de una prestación económica.

Asuntos hay muchos por comentar alguno, es el ocurrido a un trabajador jugando frontón le pega la pelota en uno de sus ojos por obvias razones hay dolor y otras molestias, se presenta en la clínica de urgencias del IMSS, que le corresponde de acuerdo a su domicilio el cual es valorado por un oftalmólogo, le dice que no tiene nada y le da unas cuantas pastillas para el dolor y desinflamar y que se presente a su clínica si tiene todavía dolor para que le proporcionen más medicamento y puede regresar a trabajar sin ningún problema. Se retira el paciente con el documento expedido por el IMSS. Resulta que él cómo paciente no quedó conforme con la valoración realizada antes citada, se presenta en otro Hospital y es valorado por un oftalmólogo le comenta después de una minuciosa revisión, usted tiene desprendimiento de retina necesita urgentemente una operación y se queda internado inmediatamente y le cuesta tanto. El trabajador dice no yo no puedo pagar, tengo como servicio médico al IMSS y para que me extienda las incapacidades y por tal motivo no me puedo quedar, el médico acertadamente le hizo firmar a su acompañante una carta responsiva de lo que le llegará a ocurrir si perdía su ojo, para evitar el médico oftalmólogo se le atribuyera haber incurrido en responsabilidad por negligencia o falta de cuidado, así como también los cuidados que tenía que tener en el auto, al regresar al Hospital del Seguro Social. Nuevamente al solicitar el servicio le comenta al médico lo antes citado y le querían recoger la hoja de la primera vez que lo atendieron obviamente no se los devolvió, su respuesta fue lo voy a mandar a otro Hospital, lo tuvieron todavía una semana más para ser intervenido cuando la operación era urgente, las consecuencias que se le originaron por ese descuido fueron no puede ver de reojo es decir, solo de frente.

IV. *El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.*- Al resolverse una controversia en materia laboral es por medio de un laudo, si resulta condenatorio o desfavorable se inicia un juicio de amparo directo del cual resulta una sentencia en la que puede o no favorecer de acuerdo al supuesto que nos ocupa, debe darse un auto al recibir la sentencia de amparo.

Cuando se niega el amparo se realiza un acuerdo que es agregado posteriormente al expediente laboral, consistiendo en citar el número de oficio, la fecha, del Tribunal Colegiado del que fue remitido, derivado del amparo número, en donde el secretario de acuerdos dice: Visto su contenido y atento al mismo que al amparo directo promovido por el quejoso fue NEGADO como según se desprende del ÚNICO RESOLUTIVO DE LA EJECUTORIA DE AMPARO.- Se comisiona al actuario adscrito a esta Junta para que se sirva notificar de forma personal el presente proveído a las partes en sus domicilios con anterioridad en autos.

Al recibir sentencia de amparo el auto que recae.- Se hace un acuerdo en el que se tiene por recibido el oficio número, de fecha, el cual contiene la ejecutoria número D.T.-, enviados por Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, el cual ordena dejar insubsistente el laudo reclamado, reponer el procedimiento, a partir de la audiencia correspondiente a la pericial técnica en materia de química ambiental propuestos por las partes (para que acompañados del actuario se constituyan en el centro de trabajo a fin de que constate las condiciones ambientales en que se desarrollaba su actividad laboral, e inserte el resultado de esa visita armada al dictamen que deberá rendir, estableciendo su opinión médica, en su caso las causas por los cuales los padecimientos respectivos), y ordene el desahogo de la visita armada de la que el actuario levante acta circunstanciada de la presentación de los profesionales en el lugar en que se realice, estableciendo en su caso, lo que les indique la persona que les reciba, emitiendo su dictamen correspondiente, y agote la secuela procesal conforme a derecho.- Así como también la audiencia en la que los peritos médicos de las partes deberán rendir el resultado de la visita armada practicada, estableciendo en su opinión médica las causas por las cuales los padecimientos del actor fueron considerados de orden profesional y se le hace saber a la parte actora que en el caso de que su perito médico se abstenga de rendir su dictamen pericial médico, la Junta procederá en términos de lo establecido por el artículo 824 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. Así también se apercibe a la parte demandada con la deserción de la probanza.- Gírese atento oficio al Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo para que constate que nos encontramos en vías de cumplimiento.

V. *La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.*- Cuando se estuvo interrumpido el procedimiento por un incidente y hasta que no es resuelto no se continúa con el procedimiento, se procede a dictar resolución del incidente una vez concluido. Se realiza un acuerdo o en la misma resolución se puede ordenar el desahogo de la AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN

DE PRUEBAS, consta de un rubro, de una fecha, realizado por el secretario que contiene lo siguiente:

Visto el estado de los autos y atento al contenido de los mismos, concretamente acta de audiencia de fecha, y resolución interlocutoria de acumulación de fecha, por lo que con fundamento en lo previsto en los artículos 685 y 686 de la Ley Federal del Trabajo, se procede a agilizar y regularizar el procedimiento, por lo que atento al estado procesal que guarda el expediente en el que se actúa, se señalan las: hora y fecha, para que tenga verificativo el desahogo de la AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, EN LA CUAL LAS PARTES OFRECERÁN SUS PRUEBAS, OBJETARÁN LAS DE SUS CONTRARIOS, Y MANIFESTARÁN LO QUE A SU INTERÉS CONVENGA CON RESPECTO DE LAS MISMAS. Se apercibe a las partes en términos de lo previsto por los artículos 880 a 885 de la Ley Federal del Trabajo.- Se comisiona al actuario de esta adscripción, a fin de que notifique a las partes el presente proveído en sus domicilios señalados en autos.- ASI LO PROVEYERON Y FIRMARON LOS CC. REPRESENTANTES DE LA JUNTA.- DOY FE.-----

ACTUARIO (PARTES)

VI. *El auto que cite a absolver posiciones.*- Proviene de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, en este caso la prueba confesional en el que se señala fecha en que fue ordenada y obra en autos para su desahogo; la prueba confesional propuesta por cualquiera de las partes y aplicando lo dispuesto en el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo, que a su literalidad dice: La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y la hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Para que asista la Persona Física a absolver posiciones se le puede notificar en el acto si está presente al momento de que se dicte el acuerdo realizado en la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, donde se menciona a cargo de quien se ofrece la prueba confesional ofrecida por el demandado a cargo de (como pueden ser actores en el presente juicio) y con su apercibimiento “personas que deberán notificarse por conducto de su apoderado legal, apercibidos que para el caso de no comparecer el día y hora señalados por esta Junta, se les tendrá por fictamente confesos de las posiciones que calificadas de legales les sean articuladas por el demandado oferente”.

La parte actora o por medio de su representante legal y de no haber comparecido se le notificará en el domicilio señalado en autos.

Tratándose de Persona Moral a absolver posiciones se le puede notificar en el acto si está presente al momento de que se dicte el acuerdo realizado en la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, donde se menciona a cargo de quien se ofrece la prueba confesional ofrecida por el actor a cargo del (demandado en el presente juicio) y con su apercibimiento “por conducto de la

persona que acredite tener facultades en el juicio para absolver posiciones, apercibido que para el caso de no comparecer el día y hora señalado por esta Junta, se les tendrá por fictamente confeso de las posiciones que calificadas de legales les sean articuladas por su apoderado y representante legal del oferente.”

La parte demandada por medio de su representante legal y de no haber comparecido se le notificará en el domicilio señalado en autos.

Por lo que hace a las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos; de lo que hace referencia el artículo 787 del Código Laboral. Con su apercibimiento “debiendo entenderse la notificación de los mismos, por conducto de quien comparece por la demandada. Se apercibe a dichos absolventes, que de no comparecer a esta Junta el día y la hora antes señalados, se tendrá como confesos de las posiciones que calificadas de legales le hubieren sido articuladas por el oferente actor lo anterior de conformidad a lo previsto por los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.”

La realidad en esta hipótesis para el desahogo de la AUDIENCIA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS OFRECIDA POR EL ACTOR A CARGO DE ALGUNO O ALGUNOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEMANDADA que ejerzan funciones de directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos; en la práctica es todo un circo ya que es favorecida la parte demandada por la complicidad que se da con las autoridades que tienen que impartir justicia. La parte demandada llega a manifestar que es alto funcionario público y podrá rendir su declaración por medio de oficio y en sobre cerrado e incluso cita una tesis, esto es de acuerdo con la fracción IV del artículo 813 de la Ley Laboral se refiere a la prueba testimonial y no a la que interesa desahogar que es la prueba confesional a cargo de alguno de los mencionados como los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. La autoridad en este caso en particular la auxiliar dice que se deseche y se le haga efectivo el apercibimiento por no desahogarse conforme lo cita la parte demandada, incluso mostrándole al abogado de la parte actora un criterio de pleno, pero el abogado del trabajador presenta una hoja impresa del IUS emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a dicha autoridad que contiene una Tesis de Jurisprudencia: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la

Federación y su Gaceta XXXIII, febrero de 2011, página 874, Tesis: 2a./J 205/2010, Jurisprudencia Materia Laboral.

PROCEDIMIENTO LABORAL. ES VÁLIDA LA NOTIFICACIÓN A LOS ABSOLVENTES DEL PROVEÍDO QUE TIENE POR ADMITIDA LA CONFESIONAL A SU CARGO, CUANDO SE ENTIENDE CON EL APODERADO DE LA DEMANDADA. Conforme a los artículos 11, 692, 749, 787 y 788 de la Ley Federal del Trabajo, dada la estrecha vinculación que existe entre los directivos y administradores de las empresas con los patrones, en virtud de que actúan al cuidado del negocio, se prevé la posibilidad de que se les cite a absolver posiciones personalmente, cuando los hechos que originaron el conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. En consecuencia, es válida la notificación practicada a los absolventes del proveído por el que se admite la prueba confesional para hechos propios y se le señalan día y hora para su desahogo, cuando se entiende con el apoderado legal de la demandada.

Contradicción de tesis 257/2010. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el entonces Tribunal Colegiado del Décimo Sexto Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa y de Trabajo del mismo Circuito. 24 de noviembre de 2010. Mayoría de tres votos. Disidentes: Sergio A. Valls Hernández y Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Leticia Guzmán Miranda.

Tesis de Jurisprudencia 205/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de diciembre de dos mil diez.

Después de lo anterior la autoridad no queriendo hacer lo que procede daba una serie de evasivas y hasta que por fin admite que hay jerarquías y prevalece lo establecido por el Alto Tribunal en el cual se invierten los papeles y es ahora a la parte demandada a quien se le hacen efectivos los apercibimientos decretados en autos.

Cuando se trate de una persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, por medio del desahogo de una audiencia confesional para hechos propios ofrecida por el actor a cargo de la que ha dejado de ejercer funciones de directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ya no ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos; la Junta podrá solicitar el último domicilio que tenga registrado para notificarlo. Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, a la Junta lo hará presentar por la policía en los términos del artículo 793 del Código Laboral.

De acuerdo con lo antes citado, en la práctica se da el caso en que el trabajador que haya ejercido funciones de director, administrador, gerente y, en general, funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento,

así como a los miembros de la directiva de los sindicatos; y en la actualidad se encuentra jubilado por la empresa, esto es manifestado por el representante de la demandada en su comparecencia de la siguiente manera:

En este acto manifiesto que por lo que hace a la CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS DE (a cargo de personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos,) se manifiesta que dicho ciudadano se encontraba realizando funciones de alto funcionario para mis representadas, sin embargo con fecha, se le expidió una orden de pago de pensión jubilatoria por medio de la cual se otorgó su jubilación por lo tanto, se manifiesta que actualmente dicha persona se encuentra jubilada por lo que se exhibe en original la orden de pago de pensión jubilatoria aludida así como el recibo por terminación de servicios de los cuales solicito me sean devueltos por ser me de utilidad para otros fines legales, una vez cotejados con las copia exhibidas para que obre en autos. De lo cual se desprende que dicha probanza debe cambiar de naturaleza por la que deberá ser testimonial.-----

En su uso de la palabra la parte actora dijo: Exhibiendo pliego de posiciones de fecha, constante de ____ posiciones al tenor de las cuales se desahogará la CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS DE ____, solicitando las mismas sean calificadas de legales reservándome mi derecho para formular más, en caso de ser necesario, y toda vez la CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS DE ____, no obstante de encontrarse debidamente notificado no comparece a la presente audiencia de hora y fecha y se le tenga por fictamente confeso de las posiciones antes articuladas por mi representada, lo anterior para todos los efectos legales a los que haya lugar.-----

Y en la parte de la Junta Acuerda: Asimismo se le tiene a la demandada manifestando la imposibilidad para presentar al C.____, por las razones que quedaron asentadas al rubro de la presente, exhibiendo para acreditar su dicho, los documentos consistentes en orden de pago de pensión jubilatoria por medio de la cual se otorgó su jubilación los cuales se ordena agregar a los autos para que surta los efectos legales correspondientes, por lo que por tal razón y de conformidad a lo que reza la Contradicción de Tesis 28/2000-SS. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 23 de junio del año 2000. Cinco votos. Ponente José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario Roberto Martón Cordero Carrera. Titulada CONFESIÓN EN MATERIA DEL TRABAJO A CARGO DE UNA PERSONA QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑA FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN EL PATRÓN PUEDE DAR AVISO Y PROBAR ESA CIRCUNSTANCIA EN CUALQUIER MOMENTO PREVIO A SU DESAHOGO. Si bien el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo no establece la obligación procesal para el patrón de informar y demostrar a la Junta, en un momento determinado, que el absolvente de una prueba confesional a su cargo ha dejado de laborar a su servicio; si dispone que previa comprobación del hecho de que el

absolvente ya no trabaja en la empresa o establecimiento demandado, la Junta requerirá al trabajador que ofrece la prueba para que proporcione el domicilio donde deba ser citado el absolvente y, en el caso de que lo ignore, lo hará del conocimiento de aquella antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, debiendo la Junta solicitar a la empresa o establecimiento demandado que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Todo lo cual pone de manifiesto que el patrón podrá avisar y comprobar dicha circunstancia, en cualquier momento previo al desahogo de la prueba confesional, con independencia de que aquel en que haya concluido la relación laboral con el absolvente, estando así la Junta responsable en aptitud de cumplir con la obligación que le impone el referido artículo 793 de la Ley Laboral, lo cual es acorde con los principios de inmediatez, economía procesal y concentración que rige en materia laboral, en términos del artículo 685 de la citada ley. Continúa la Autoridad se tiene a la demandada acreditando fehacientemente su impedimento legal para presentar al absolvente_____, por lo que en ese tenor y de conformidad con los Amparos Directos 51/90, 227/96, 177/2000, 409/2001 y 148/2002 resueltos por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, titulada PRUEBA CONFESIONAL, PASA A TESTIMONIAL CUANDO EL ABSOLVENTE DEJA DE REPRESENTAR AL PATRÓN. La Junta está facultada para cambiar la naturaleza de una prueba confesional a testimonial, si el absolvente como representante del patrón se hubo separado del cargo antes de que se desahogue la probanza, dado que es inaceptable que lo dicho por alguien que se encuentra desvinculado de la patronal, la obligue, pues si bien, de acuerdo a lo establecido por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, los directores, administradores, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto lo obliga en sus relaciones con los obreros, para ello es indispensable que en el momento en que se ejecuten determinados actos tengan esa representación, ya que si cesa, como consecuencia, su actuar deja de obligar al patrón que representaban; por lo tanto, si al desahogarse la prueba, el absolvente no tiene ya la representación del patrón, su declaración sólo puede considerarse como el testimonio de una persona ajena a las partes contendientes. Y prosigue la Junta, y toda vez que el domicilio proporcionado se le notificará. Cabe hacer mención si el domicilio señalado se encuentra fuera del lugar de residencia de la Junta en que se actúa es decir se encuentra fuera de su jurisdicción de acuerdo al artículo 753, 756 y demás relativos y aplicables de la Ley de la Materia, se ordena girar exhorto en auxilio de las labores de esta Junta para que se comisione a un actuario a fin de que notifique de forma personal el presente acuerdo en el domicilio señalado por la demandada, debiendo tener a bien señalar día y hora para EL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL A CARGO DE _____, para lo cual en términos del artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo en concordancia con el artículo 813 fracción III de la Ley Federal del Trabajo se requiere al actor en el juicio para que en TÉRMINO DE TRES DÍAS se sirva a formular las preguntas al tenor del cual deberá desahogarse la probanza en cuestión, así como exhibir copias de dicho interrogatorio, mismas que se pondrán a disposición de su contraparte para que dentro este término presente su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

Apercibida la parte actora que de no hacerlo, en término señalado dicha probanza se declarará desierta. Así también se apercibe al demandado que de no presentar su pliego de repreguntas en sobre cerrado, se le tendrá por perdido su derecho para ello.

VII. *La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.*- El llamamiento de un tercero a juicio puede ser realizado por la parte actora en su escrito de demanda o por la demandada al momento de contestar la demanda y se realiza de la siguiente manera:

LLAMAMIENTO A TERCERO.

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, solicito se llame como presunto tercer interesado al C. quien ocupa la plaza número, categoría de, clasificación, nivel, jornada, del lugar y quien puede ser notificado por conducto del departamento de recursos humanos, domicilio (calle, número, colonia, código postal, entidad federativa) por lo que solicito gire exhorto correspondiente a la autoridad competente, y para lo cual acompaño desde este momento copia de los escritos de demanda y contestación a la misma solicitando se señale día y hora para la celebración de la audiencia en que se deberá escuchar al presunto tercer interesado debiendo apercibirlo que de no comparecer se deben estar a las resultas del presente juicio.

En la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, al momento de celebrarse la audiencia el secretario debe cerciorarse de que fue debidamente notificado y si no compareció para demostrar su interés jurídico en el presente juicio, posteriormente se le hace efectivo el apercibimiento en el sentido que se le tiene a resultas del juicio.

En caso de que no se le haya notificado por exhorto se tiene que señalar nueva fecha de audiencia para su celebración, para no dejarlo en estado de indefensión al presunto tercer interesado.

En muchas ocasiones resulta que surge un tercer interesado que manifiesta que él nunca fue notificado, que le comentaron que un compañero de trabajo interpuso demanda y si es favorable el fallo a este tercer interesado resultaría afectado, es decir podría perder su trabajo, la litis es por el puesto que está ocupando este último trabajador llamado tercer interesado. Muchos abogados timando, abusando de la buena fe y la confianza puesta en ellos cómo profesionistas interponen un incidente de nulidad, no va proceder con fundamento en el artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo, dice: “Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso el incidente de nulidad, que se promueva será desechado de plano”. Aunque no se puede descartar que hay actuarios que se prestan a este tipo de argucias. Lo correcto es interponer un juicio de amparo indirecto con fundamento en el artículo 114 en su fracción I Contra leyes federales o locales...; para que se valore

su caso y mediante ejecutoria ordene a la Junta, reponer procedimiento para no dejarlo en estado de indefensión.

VIII. *El laudo.*- En materia laboral es la resolución emitida por la Junta, una vez estudiado el fondo del asunto. Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en el que surta efectos la notificación y las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento, con fundamento en lo establecido en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica algunos abogados si exigen que se les notifique dicha resolución con instructivo así como lo determina la Ley, en caso de que resulte ser el laudo condenatorio o desfavorable, comprobar al interponer el amparo, cuando fue notificado por la autoridad.

IX. *El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.*- Es mediante, un acuerdo que consta de un rubro, de una fecha y comienza el mismo, realizado por el secretario que contiene lo siguiente:

Vista la certificación de amparos de fecha, emitida por el Departamento de Amparos de la Junta a que corresponde, así como a lo solicitado en la promoción que corre agregada a foja de los autos, haciendo mención a los resolutiveos del laudo de fecha y notificaciones del mismo, por lo que de conformidad a lo que establecen los artículos 939, 940, 946 y demás relativos y aplicables a la Ley Federal del Trabajo. Se ordena en cumplimiento a lo ordenado por el número del resolutiveo del laudo de fecha, el sindicato en Término de DIEZ DÍAS, proponga al actor ante la empresa en la plaza número, con categoría, nivel, jornada, adscrito al Departamento en el domicilio tal, así como para que reconozca la antigüedad del actor en el juicio como trabajador de planta, a partir de la presentación de la demanda en los términos que fue ordenado por el número del resolutiveo, con el único requisito de cumplir satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud conforme a las cláusulas del contrato colectivo del trabajo que rige y con respecto a la antigüedad del actor en el juicio como trabajador de planta, a partir de la presentación de la demanda resolutiveo del laudo multicitado. Se apercibe al codemandado (Sindicato), que de no cumplimentar en los términos lo antes ordenado le será impuesta una multa consistente en siete veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, lo anterior de conformidad a lo previsto por el artículo 731 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, para lo anterior se comisiona al Actuario adscrito a esta Junta, para que asociado del actor se constituya en el domicilio del codemandado a fin de requerir lo antes ordenado.- Lo anterior para todos los efectos legales a los que haya lugar.- y es firmado por el Presidente de la Junta.- DOY FE.-----

Término al Sindicato

Lo que continua es que por medio del actuario se ponga a disposición de personal el trabajador para que le digan si en ese instante le realizan los exámenes médicos y le aplican los de aptitud, es incongruente e ilógico que hay

trabajadores que tiene muchos años prestando sus servicios a la empresa y lo quieren evaluar como si fuera de primer ingreso y en muchas ocasiones resulta que no aprobó. Como, entonces sí es un trabajador que no funciona desde un inicio como genero antigüedad, ahora bien es obligación del patrón dar capacitación y adiestramiento al trabajador.

X. *El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.*- Es en el caso de extravió o desaparición del expediente o de alguna constancia debiéndose abrirse carpeta falsa para constancia debidamente certificada en el archivo de esta Junta; el secretario, previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental; con fundamento en sus artículos 725 y 726 de la Ley Federal del Trabajo, indican cómo se realizarán la Junta señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de esta Ley y por lo que respecta a este último artículo la aplicación de la tecnología ha solucionado los problemas del espacio así como también de la lenta localización y consulta de documentos, siempre y cuando se estén actualizando constantemente.

El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones, consta de un rubro, de una fecha y comienza los mismos, realizados por el secretario de acuerdos, se realizan tres proveídos que contiene lo siguiente:

El primero comienza con la promoción realizada por alguna de las partes o en su caso cuando proviene de ejecutorias con números de oficios, enviados por Juzgado de Distrito en Materia del Trabajo en el Distrito Federal, derivados de un juicio de amparo número, promovido por el Secretario de la Función Pública.- Vistos sus contenidos y atento a los mismos, y toda vez que el expediente en que se actúa no fue remitido a esta mesa de trámite para efecto de proveer lo que conforme a derecho corresponda, con fundamento en lo que establece el artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo, requiérase al C. encargado del archivo de esta Junta, para que tenga a bien remitir el numeral al rubro citado, a esta mesa de trámite.- Lo anterior para todos los efectos legales a los que haya lugar.- Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta.-DOY FE.----- (iniciales del secretario de acuerdos y mecanógrafa)

La historia comienza con la promoción realizada por alguna de las partes, ya que en ocasiones se ha encontrado turnado el expediente en mesa y por qué no decirlo la mecanógrafa les dice a las partes que va al baño y regresa al levantar la audiencia, cuando regresa a proseguir ya no está el expediente. Muchos abogados de la empresa no quieren llevar la audiencia no falta a quien le pidan el favor de esconderlo y después lo siembren; pero para esto ya se suscitó un

problema para la secretaria de acuerdos, ya que la parte actora va a contraloría que se encuentra dentro de la misma Junta e interpone una queja, y giran oficio a la Junta correspondiente al Presidente para que informe que paso con ese expediente hay ocasiones en que aquí que da todo porque resulta el expediente y ya no hay necesidad de reposición de actuaciones.

El segundo es hecho por la información que proporciona del expediente en cuestión al secretario de acuerdos y firmado por el encargado del archivo:

El C. (Encargado del archivo de esta Junta) manifiesta que habiendo realizado una búsqueda exhaustiva en el archivo que ocupa la misma, así como en todos y cada uno de los departamentos que integran, no fue encontrado el expediente al rubro indicado. Lo anterior se hace de su conocimiento para los efectos legales conducentes.---y firma del archivista.

El tercero es en relación para acordar lo manifestado por el archivista y proveer lo que corresponde:

Vistas las manifestaciones vertidas por el C. encargado del archivo de esa Junta, y de conformidad a lo que establece el artículo 726 de la Ley Federal del Trabajo, se procede a señalar las: la hora y la fecha, para que tenga verificativo la audiencia INCIDENTAL DE REPOSICIÓN DE AUTOS, EN LA QUE LAS PARTES DEBERÁN APORTAR TODOS LOS ELEMENTOS, CONSTANCIAS Y COPIAS QUE OBREN EN SU PODER. Se apercibe a las partes que de no comparecer el día y la hora señalados se les tendrá por perdido su derecho para ofrecer sus pruebas y manifestar lo que a su interés conviene; y el presente incidente se resolverá con los elementos que aporte la parte que sí comparezca.- Lo anterior para todos los efectos legales a los que haya lugar.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE EL PRESENTE PROVEÍDO A LAS PARTES EN SUS DOMICILIOS SEÑALADOS EN AUTOS.- NOTIFÍQUESE.- Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta.-DOY FE.-----

ACTUARIO

También cuando proviene de amparo se realiza de la siguiente manera:

Vistas las manifestaciones vertidas por el C. encargado del archivo de esa Junta, y de conformidad a lo que establece el artículo 726 de la Ley Federal del Trabajo, se procede a señalar las: la hora y la fecha, para que tenga verificativo la audiencia INCIDENTAL DE REPOSICIÓN DE AUTOS, EN LA QUE LAS PARTES DEBERÁN APORTAR TODOS LOS ELEMENTOS, CONSTANCIAS Y COPIAS QUE OBREN EN SU PODER. Se apercibe a las partes que de no comparecer el día y la hora señalados se les tendrá por perdido su derecho para ofrecer sus pruebas y manifestar lo que a su interés conviene; y el presente incidente se resolverá con los elementos que aporte la parte que sí comparezca.- Hecho lo anterior, de forma inmediata se procederá a proveer conforme a lo que fue solicitado por el Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal

con respecto al oficio de fecha.- Se comisiona al actuario adscrito a esta Junta para que notifique de forma personal el presente proveído a las partes contrincantes en sus domicilios señalados en autos, para lo cual se requiere a la demandada para que en término de VEINTICUATRO HORAS, tenga a bien proporcionar el domicilio del actor, apercibido que de no hacerlo deberá estarse a lo previsto por el artículo 731 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; lo anterior obedece que la Junta no cuenta con el elemento solicitado.- Lo anterior para todos los efectos legales a los que haya lugar.- Gírese atento oficio al Juzgado de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, para que constate que nos encontramos en vías de cumplimiento.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE EL PRESENTE PROVEÍDO A LAS PARTES EN SUS DOMICILIOS SEÑALADOS EN AUTOS.- NOTIFÍQUESE.- Así lo proveyeron y firmaron los CC. Representantes que integran la Junta.-DOY FE.-----

ACTUARIO

XI. *En los casos a que se refiere el artículo 772 de esta ley.-* Se refiere que en situaciones un abogado haya dejado su asunto de algún trabajador, para que se acumule más en el pago de salarios, también por que su cliente no le da dinero a cuenta de sus honorarios, se va al archivo, y el Presidente o la Junta se percata y se ordena notificar de manera personal el acuerdo en que le hacen de su conocimiento de que transcurrieron tres meses sin promoción alguna por parte del trabajador y siendo necesaria requiriéndosela y para el caso de no realizarla se le apercibirá si no lo hace operará la caducidad.

Visto el estado de los autos y atento al contenido de los mismos y toda vez que el actor se abstenido de impulsar el procedimiento transcurrido un tiempo no mayor de 3 meses, con fundamento en lo establecido en el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo se le requiere para que tenga a bien impulsar el procedimiento apercibido que de no hacerlo operará la caducidad; para lo cuál y de conformidad al párrafo segundo del precepto legal antes invocado, désele vista a la Procuraduría Federal del Trabajo, a fin de que tenga a bien intervenir ante el trabajador debiéndole precisar las consecuencias legales de la falta de promoción para impulsar el procedimiento, así como para que le brinde la asesoría legal correspondiente.- Gírese atento oficio a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para que se avoque al conocimiento del presente juicio.- Notifíquese personalmente el presente proveído a la parte actora y por boletín a la parte demandada.- Lo anterior para todos los efectos a que haya lugar.- CÚMPLASE.- Así lo proveyó y firma el C. Presidente de la Junta.-DOY FE.-----

ACTUARIO

BOLETIN

OFICIO PROFEDET

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo,

para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a esta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera; conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 772 del Código Laboral, se realiza el acuerdo arriba indicado.

XII. *En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.*- La autoridad laboral, está facultada para decidir cuándo se está ante casos urgentes o concurren circunstancias especiales, pero al no realizarlo lo tiene que ordenar y dar cumplimiento por medio de ejecutorias esto procede después de haberse interpuesto un amparo, en el que piden la protección de la Justicia Federal para no dejar en estado de indefensión a la parte que lo solicito.

Por ejemplo: Se debe notificar de forma personal, el acuerdo para que manifieste lo que a su derecho convenga, en relación con el desahogo de una inspección ofrecida por su parte, no se había realizado por el actuario asentando razón que estaba cerrado el domicilio que habitaba la oferente y en caso de no hacerlo se le decretará la deserción de su prueba.

Para realizar la primera notificación de manera personal, el actuario que es el funcionario encargado de realizarlas debe tomar en cuenta lo dispuesto por el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla;

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada;

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, esta se hará por instructivo que se fijara en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y

VI. En el caso del artículo 712 de esta ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquél en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Así como también comprobar que realmente es a quien se le debe realizar la notificación o en su caso a cualquier persona que se encuentre en la casa o local y si estuvieren cerrados hacer lo que procede éstas reglas no deben de ser discutidas, ya que no es un capricho; al igual que siempre de asentar razón para que obre en autos.

Las notificaciones personales surtirán sus efectos.- El día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición contrario en la Ley (de acuerdo con la fracción I del artículo 747 de la Ley Federal del Trabajo).

b) Notificación por Boletín o por Estrados.

- La notificación por Boletín, se podrá acordar, por el Pleno de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales, lo anterior a lo previsto en el artículo 745 de la Ley Federal del Trabajo.

El secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del boletín laboral, de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 746 de la Ley Laboral. Podemos afirmar que cuando ya sea por medio de una audiencia o un acuerdo el secretario ordena notificación por boletín, obrando en autos un sello al reverso de lo citado anteriormente en el cual contiene lo siguiente:

SE HIZO LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA
 JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL
 NÚMERO _____ DEL DIA _____
 DE _____CONSTE.---firma del secretario de acuerdos

El boletín sale publicado diario, en la Junta y puede ser consultado por los litigantes en una sala donde también tienen biblioteca; así como también en ocasiones es solicitado por algunos litigantes a los archivistas de cada Junta y ellos se los dejan ver o checar. Su publicación lleva un orden empezando por la primera y última Junta, al final contiene la firma del secretario de acuerdos, el cual contiene lo siguiente:

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Año (con número romano) México, D.F. (día con letra y número) de (mes) de (año)

NÚM._ (boletín)

JUNTA ESPECIAL NO.

Número asignado__.- Número de Expediente (2 Acuerdos)

ACTOR VS DEMANDADO

- *La Notificación por Estrados*, sucede cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta, con fundamento a la parte final del primer párrafo del artículo 746 de la Ley Federal del Trabajo.

En su caso, las listas de las notificaciones por estrados, se coleccionaran para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación, así como también las listas deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario de acuerdos, lo anterior debe realizarse en los términos del artículo 746 de la ley Laboral; ya que si no cubren los requisitos legales antes mencionados para la realización de las listas de notificación no deben surtir sus efectos legales.

Si bien es cierto, los acuerdos no se tienen exhibidos ni en un pizarrón, ni en un tablero, si no de manera improvisada en la entrada de cada Junta se encuentran pegados con diurex, los mismos.

Las notificaciones por boletín o por estrados surtirán sus efectos.- Al día siguiente de su publicación (conforme a lo dispuesto en la fracción II, del artículo 747 de la Ley Laboral).

Es recomendable respetar el trabajo y el tiempo ya que en ocasiones teniendo en su poder el actuario el expediente para notificar, se le sustrae por otro compañero de amparo que tiene un acuerdo que notificar por boletín, y no lo devuelve sino que lo conserva y llegada la audiencia resulta que se tiene que diferir por no haberse notificado a alguna de las partes el proveído.

A lo estipulado en el artículo 739 de la Ley de la Materia, en su primera comparecencia deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Al interponer su escrito de demanda el actor deberá precisar el domicilio del demandado así como también donde recibirá las notificaciones correspondientes y el demandado después de haber sido debidamente emplazado ya sea persona física o moral ambos deberán señalar un domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para oír y recibir toda clase de notificaciones, el cual deberá contener: calle, número, colonia, código postal, delegación o municipio a la que pertenece, aunque este último muchos lo omiten. Por ejemplo:

Señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones el ubicado en Avenida, Número, Piso del Edificio, Colonia de ésta Ciudad, ante esta H. Junta con el debido respeto comparezco y expongo:

Lo correcto es:

Señalando como domicilio para oír y recibir todo tipo de notificaciones el ubicado en Avenida, Número, Piso del Edificio, Colonia, Delegación, Código Postal, México, Distrito Federal, ante este H. Junta con el debido respeto comparezco y expongo:

Sin perder de vista que el actor puede escoger la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de su competencia por razón del territorio en los términos del artículo 700 fracción II de acuerdo a los siguientes supuestos:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c) La Junta del domicilio del demandado;

Para ejercer su derecho de audiencia consagrado en el artículo 14 constitucional y así evitar el incumplimiento de lo ya establecido.

Durante el proceso alguna o las partes pueden cambiar su domicilio, si en el inter de hacer lo anterior son válidas todas las notificaciones hechas a alguna ya sea al actor o demandado o ambas.

En obvio de repeticiones deberá señalarse domicilio donde deberá realizarse su primera notificación en contra de la persona o personas contra quienes promueva; ya que las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos mientras no se designe otra nueva casa o local, las que se realicen surtirán plenamente sus efectos en los términos del artículo 741 de esta Ley.

Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijaran las copias de la demanda en los estrados de la Junta. En su parte final del artículo 739 de la Ley Laboral.

Haremos notar que en el artículo 712 de esta Ley se protege de nueva cuenta al trabajador, como dice: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar

cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón. La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador”. El actuario procederá a realizar la notificación mediante estos datos, teniendo la obligación de cerciorarse de que el lugar es el señalado en autos donde prestó sus servicios el trabajador y asiente razón para que obre en el expediente de acuerdo con su parte final del artículo 740, así como también lo dispuesto en el 743 de la Ley Laboral.

Si bien es cierto, todo lo anterior en la práctica se da el caso de que el trabajador señala domicilio de la empresa donde prestó su trabajo, pero al momento de que el actuario notifica asentando su razón que obra en autos manifiesta haberse constituido y cerciorándose de que no existe tal empresa en ese lugar. Posteriormente se realizan por boletín la notificación, señalando nueva fecha para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y luego el mismo procedimiento pero por estrados en caso de que la Junta no haya emitido boletín y para finalizar en la Junta Acuerdo, señala que no es posible la celebración de la presente audiencia en razón de que fue emplazado por el actuario y no existe tal empresa y notificándose por boletín o estrados se remite a proyecto de resolución para que se dicte laudo correspondiente.

Una vez dictado el Laudo y siendo notificado a la parte actora interpone un Juicio de Amparo Directo, ya que en materia laboral no hay recursos y la Junta no puede revocar sus propias resoluciones de acuerdo al artículo 848 de esta Ley. El Tribunal Colegiado le dice a la Junta que gire oficio a la SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, SECRETARIA DE ENERGIA, COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y TELEFONOS DE MEXICO; para que rindan un informe sobre el registro de la empresa en cuestión. La SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, a través del Director de lo Contencioso de la Dirección General de Asuntos Jurídicos haciendo de conocimiento que se encuentra una con domicilio ubicado señalando Estado de la República, sin número y calle y se les envía de nueva cuenta oficio a las demás que faltan de rendir su informe ya que no han proporcionado elementos indispensables para cumplimentar lo ordenado en la ejecutoria número D.T. emitida por Tribunal Colegiado y se comisiona de nueva cuenta al actuario a entregar los oficios de forma personal (pero al notificar lo entrega como si fuera en la Junta en Oficialía de Partes Común en el cual le pregunta a quien le puso el sello de la maquina como se llama y así esta notificado personalmente) y se ordena girar de nueva cuenta oficios: AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, SECRETARIA DE ENERGIA, COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD Y TELEFONOS DE MEXICO, se le señala un término de diez días para que rindan su informe y apercibiéndolas que de negarse a cumplimentar los requerido por esta Autoridad,

le será impuesta una multa consistente en siete veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, lo anterior de conformidad en lo previsto por el artículo 731 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; y se procede a notificar por boletín el presente proveído a las partes. Para cumplimentar lo requerido en la ejecutoria que envía el Tribunal Colegiado para terminar con la investigación y ordene a cual domicilio se le notificará en contra de la empresa y en el domicilio que deberá emplazarse o realizarse la notificación personal correspondiente.

Todas las notificaciones son importantes durante el desarrollo del procedimiento ya que se hace más seguro, firme y respetando los términos para efectuarse con todas las formalidades consignadas en la Ley Federal del Trabajo, este derecho deriva de lo dispuesto por la Constitución en su segundo párrafo del artículo 14 que señala: “Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho”. Así como también se nos advierte que pueden ser Nulas las Notificaciones que no se practiquen conforme a las reglas establecidas en el Capítulo VII referente a las Notificaciones del Título XIV sobre Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con el artículo 752 de la Ley de la Materia. Si no se realiza la notificación de acuerdo a los lineamientos normativos ya que el interesado afectado tiene que iniciar primero un Incidente de Nulidad de Previo y Especial Pronunciamiento invocando de acuerdo a la literalidad de los preceptos señalados en los artículos 752 en relación con el artículo 762 fracción I al 763 de la Ley Federal del Trabajo; si el resultado es desfavorable, entonces es viable acudir a interponer un Amparo Directo por violación al procedimiento cuando ya existe Laudo.

Cuando una notificación se realice de manera extemporánea, el interesado ya recibió el proveído del que tuvo conocimiento y posteriormente asiste a la diligencia, se tiene la misma aceptando el hecho al recibirla se revalida lo ya aprobado.

Una notificación legalmente hecha surte todos sus efectos legales, así como adquiere la validez y es eficaz durante el desarrollo del procedimiento hasta que el asunto esta total y definitivamente concluido.

CAPITULO III

RESOLUCIONES

3.1 DEFINICIÓN DE RESOLUCIONES LABORALES.

Surgen y toman vida, al suscitarse un conflicto sobre hechos determinados, él que se ventilaran ante un autoridad denominada Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a su competencia, teniendo la certeza de manera imperativa o autoritaria es decir, manda, exhorta o ruega lo expresado sobre situaciones que tienen origen durante las etapas del procedimiento laboral, propiciándose una interrupción de su ritmo del proceso.

Si bien, es cierto en ese inter en muchas o variadas ocasiones podrán ejercer alguna o ambas partes llamadas trabajador o patrón por sí o por conducto de su apoderado legal, su derecho de petición para obtener una respuesta por parte de la autoridad, previsto en Nuestra Carta Magna en su segundo párrafo del artículo 8 que a la letra dice: "A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve termino al peticionario" . Sin olvidar el espíritu del legislador al realizar en menor tiempos todas y cada una de las diligencias.

Así también se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo, asignándole el Capítulo XIII, llamado De las resoluciones laborales y en su artículo 837 las define:

- I. Acuerdos
- II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias
- III. Laudos

Las resoluciones en la materia de derecho del trabajo, solo pueden ser impugnadas contra actos de autoridad, por medio de un juicio de amparo indirecto o directo dependiendo en el estado procesal en que se encuentre.

a) Acuerdos

La ley de la Materia los define: “Si se refiere a simples determinaciones de tramite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.”

Lo anterior lo estudiaremos en dos supuestos:

1.- Si se refiere a simples determinaciones de tramite: Comienza al presentar el trabajador (es) su escrito de demanda del cual recae un acuerdo llamado Auto de Radicación donde se señale el día y la hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así también se ordenará se Notifique Personalmente a las partes con apercibimiento, con un término de diez días de anticipación, entregando al demandado copia cotejada de la demanda con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio o fuera del juicio: Las partes expresan a la Junta, se suspendan la audiencia en la etapa de conciliación por encontrarse en pláticas para tratar de llegar a un arreglo. Posterior a esto recae un acuerdo señalando nueva fecha (no sucede dentro de los ocho días siguientes es decir, conforme vaya la agenda dan la misma) con los apercibimientos decretados en el auto de radicación, para su continuación con fundamento en lo dispuesto en su fracción IV del artículo 876 de la Ley Laboral.

En el encuentro anterior que se da entre las partes, en ocasiones intercambian ideas, opiniones, ofrecimientos para llegar a una propuesta por parte del representante del patrón en muchos de los casos prospera pero no siempre es así.

Cuando no hay ningún arreglo entre las partes se sigue el procedimiento

Cabe hacer mención que se puede llegar a un convenio con el trabajador pasando la etapa de conciliación antes de llegar al cierre de instrucción o que pase a proyecto de resolución, y es manejado de la siguiente forma el trabajador va voluntariamente ante la Junta que está conociendo del conflicto a desistirse de su acción intentada precedente, solicitando copia certificada de dicho desistimiento ya que es solicitada por su sindicato para reinstalarlo al trabajador y obrado en autos copia fotostática de su credencial expedida por el Instituto Federal Electoral o por medio de su abogado estando presentes algunos miembros del sindicato dándole la Junta un tiempo para ratificar su desistimiento ya que no fue realizado por el mismo trabajador y en muchos de estos casos la Junta mediante acuerdo hace del conocimiento a las partes para que demuestren

su interés por estar inactivo el procedimiento y por tal motivo no se puede tener como total y definitivamente concluido.

Si bien es cierto, una vez señaladas las fechas para la celebración de audiencia o desahogo de las diligencias de las pruebas admitidas, se pueden perder o quemar por faltas de notificación o por verse imposibilitado el actuario para desahogar dichas diligencias, se promueve ingresando un escrito por Oficialía de Partes Común ejerciendo su derecho de petición o en el uso de la palabra si se tiene una audiencia para que se señale de nueva cuenta día y hora en términos de lo previsto por el artículo 719 de la Ley de la Materia, subsistiendo los apercibimientos decretados en acta de audiencia o acuerdo de fecha, para el desahogo de las pruebas expresando las razones, sin que ello implique revocar sus propias resoluciones en lo dispuesto en el artículo 848 del Código Laboral.

Como por ejemplo así es como se dirigen los abogados litigantes ante la autoridad que tiene que resolver, el primer párrafo varía dependiendo la parte a la que representa y en el segundo dependiendo la petición:

En mi carácter de apoderado legal de la parte actora, personalidad que tengo debidamente acreditada y reconocida en autos ante usted con el debido respeto comparezco para exponer:

- Que atento al estado procesal del expediente citado al rubro, vengo a solicitar a esta H. Junta se sirva impulsar el procedimiento con fundamento en el artículo 686 de la Ley Federal del Trabajo, y afecto de que el mismo no quede inactivo, toda vez que a la fecha no ha sido desahogada la prueba ofrecida por mi mandante bajo el apartado ... de su escrito de pruebas por lo que deberá señalarse nuevo día y hora para el desahogo de dichas probanzas.
- Que visto el estado de los autos, y que no quedan pruebas pendientes por desahogar solicito se turnen los presentes a proyecto de resolución.

Alguna de las partes por sí mismo o por medio de sus abogados o representantes legales no solo tienen que dirimir la controversia con su contraparte sino además lidiar con la autoridad, la cual deberá resolver el conflicto durante el procedimiento ya que al ingresar una promoción por Oficialía de Partes para obtener una respuesta por parte de la autoridad en muchos casos de expedientes se vive un verdadero calvario es decir, creando el escenario partiendo en primer lugar se debe rastrear el expediente se hace visitando al archivista de la mesa de enlace de la Junta donde se tiene su asunto procediendo a revisar quien lo tiene, posteriormente sino surge nada lo turna con el secretario de acuerdos, de lo contrario puede empezar a padecer, si se encuentra en el archivo de esta Junta

Federal ubicado en el sótano del inmueble que ocupa y se encuentra en su letra luego no hay quien lo suba o lo mande pedir y no lo suben, francamente lo cita para otro día en específico, así como también en otras Juntas tiene su día de la semana exclusivamente para proporcionar informes. Una vez teniendo el expediente dependiendo la Junta se lo turna inmediatamente al secretario de acuerdos, en otras Juntas lo mandan a preguntarle si le recibe el expediente para que lo acuerde exponiendo los motivos puede contestar si o en la próxima remesa, remitiendo el expediente y teniéndolo en su poder el funcionario en cuestión le pregunta el abogado o el trabajador para cuando tiene el acuerdo, puede contestar para la siguiente semana o tal día de la próxima semana, es como en todo hay veces en que si se lo hacen y otras no. Comenzando el peregrinar en ocasiones ven aparecer al abogado o trabajador hasta se esconden o con cinismo responden: "Todavía no", "estas más salado que el bacalao", "que me vas a dar" refiriéndose a algo de comer, haciendo proposiciones indecorosas a abogadas "y yo te acuerdo todo lo que tú quieras" o en otros involucrándose litigante con secretario de acuerdos así siendo favorecido en sus diferentes participaciones en los juicios. En los ejemplos antes mencionados dichos funcionarios no deben de recurrir a esto, ya que al momento de alquilarse para dicho puesto saben y lo deben realizar ya que a cambio reciben un sueldo.

Los litigantes o el trabajador por sí mismo, en general y dependiendo la etapa del proceso en la que se encuentre solicita a la autoridad resuelva: promoviendo impulsar el procedimiento por falta de una prueba por desahogar en la misma Junta o por exhorto, la revocación de su abogado solicitada por el trabajador, proyecto de resolución, autos de ejecución, reservas de pruebas o incidentes. En muchos de los casos se ven obligadas las partes a gestionar sus asuntos con el auxiliar y si no hay respuesta, con el Presidente de la Junta casi siempre hay buena respuesta de su parte. Como en todo hay sus excepciones siendo que tienen como facultad evitar posibles dilaciones y no quede inactivo el procedimiento, cuando una trabajadora solicita el apoyo de la Presidenta de una Junta, le agilice para que realicen su auto de ejecución para que reciba su pago a lo que fue condenada la demandada, la respuesta que otorga a la petición antes hecha: "Yo puedo hacer que se te pague hasta que yo quiera", con este tipo de aptitud el funcionario abusando de su autoridad y por otro lado la trabajadora sintiéndose impotente y haberle quitado su patrimonio que era su trabajo, llega a bajarse a su nivel hasta el grado de llegar a retarla a los golpes, por obvias razones no se permitió. La trabajadora acertadamente procedió a ir a la Secretaria Auxiliar de Apoyo y Control Procesal que se encuentra ubicado en la planta baja del inmueble que ocupa esta Junta a exponer la situación y la canalizaron con el auxiliar de la misma Junta y él tuvo que resolverlo y dar por terminado el asunto.

Hay muchos secretarios que nada más se dedican a sacar sus audiencias y los demás expedientes que tienen a su cargo no los realizan, como en todos los empleos hay trabajadores que solicitan su cambio, es ese lapso dejan o reciben una carga de trabajo es donde surge el rezago de expedientes, habrá algunos que contienen varios amparos interpuestos y por eso no se pueden definir como asuntos total y definitivamente concluidos, pero otros no y estos suelen ser de años desde el dos mil uno hasta la fecha, es imposible estar al día. Así como también luego les llegan a quitar números de los expedientes a algunos de los secretarios y se le asignan al que llega. Cuando pasa este tipo de situaciones empiezan a cortar cabezas la primera es la del presidente de la Junta lo resuelven cambiándolo a otro estado de la República Mexicana. Si bien es cierto, es el responsable de lidiar con diferentes caracteres y sutilmente indicarles o exigirles realicen su trabajo hay muchos empleados que faltan, otros no lo realizan aún asistiendo.

Cabe hacer mención, la Junta en muchas ocasiones se reserva es una salida fácil al momento de resolver tratándose de incidentes o en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en ocasiones violando el procedimiento ya por tratarse de los primeros mencionados anteriormente tienen un término contemplado en la Ley Laboral, argumentando algunas veces: por las cargas de trabajo, para mejor proveer; en ocasiones entregándoles un acuerdo donde se les señala fecha "para escuchar el acuerdo" que no es otra cosa que el resultado que no se dio inmediatamente entregándoseles a las partes y firmando para que ese proveído obre en autos. Y a su vez con esto se contribuye a dilatar el procedimiento.

No es ocioso, si no el objetivo es que la autoridad, se deje de crear un ambiente hostil, por obtener una respuesta de su parte, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial en los términos fijados en la Ley Laboral, así como no está permitida la auto tutela es decir hacerse justicia por propia mano, a sabiendas de que en muchos negocios o expedientes tienen línea. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 838, es clara y precisa sobre las resoluciones de trámite se dictarán al concluir la diligencia o en término de 48 horas si se promovió por escrito, salvo disposición contrario de esta Ley. Se debe tomar en cuenta de lo antes citado son dos días hábiles. En la práctica no sucede así tanto en audiencias hay ocasiones en que no tienen la promoción que ha tenido a bien ingresar el abogado por Oficialía de Partes, le pide el secretario de acuerdos que permita su acuse no copia del mismo para acordarlo y agregarlo en autos. Así como también la promoción para que le acuerden lo relativo a: impulsar el procedimiento por falta de una prueba por desahogar en la misma Junta o por exhorto, la revocación de su abogado es solicitada por el trabajador, proyecto de

resolución, autos de ejecución, por medio de comparecencia solicita copias certificadas, reservas de prueba o incidentes pueden pasar días, semanas, meses y hasta años sin acordar lo conducente. A diferencia de la materia civil al interponer una promoción en tres días, va el abogado a solicitar su expediente y procede a checar su acuerdo. Ya que el espíritu del legislador es proteger al económicamente más débil como lo es el trabajador.

Las resoluciones en la materia laboral, solo pueden ser impugnadas contra actos de autoridad, por medio de un juicio de amparo indirecto. Es una violación procesal ante estos errores expuestos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la que se desprende la siguiente Contradicción de Tesis 219/2006-SS.

AMPARO. PROCEDE CONTRA LAS OMISIONES Y DILACIONES EN EL TRÁMITE DE UN JUICIO LABORAL DENTRO DE LOS PLAZOS Y TÉRMINOS LEGALES, AUN TRATÁNDOSE DE LAS SUBSECUENTES A LAS RECLAMADAS. El juicio ordinario laboral se conforma por etapas y actos concatenados entre sí, desarrollados en forma lógica y sistematizada, para obtener generalmente un laudo, los cuales deben realizarse dentro de los plazos y términos previstos en la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, debido a la conexión de esas etapas y actos, el retraso u omisión en la realización de los actos previos, indefectiblemente ocasiona que los subsecuentes ya no se efectúen con puntualidad, afectando el desarrollo normal y oportuno del juicio. De esta manera si en el amparo se reclama la dilación u omisión en el trámite de un juicio laboral y durante la sustanciación de aquel, la autoridad responsable no agota cabalmente el procedimiento ni dicta laudo, sino que esa condición de retraso u omisión persiste también respecto de los actos subsecuentes a los reclamos y se proyecta a etapas ulteriores del proceso, no se actualizan las causales de improcedencia del juicio previstas en las fracciones V, X, XVI y XVIII del artículo 73 de la Ley de Amparo, porque el quejoso conserva su interés jurídico para solicitar la tramitación expedita del juicio, cuya demora afecta directamente su esfera de derechos; no opera un cambio de situación jurídica que tenga por consumadas irreparablemente las violaciones, porque sigue existiendo el estado de las cosas prevalecientes al momento de pedir el amparo, consistente en la falta de prontitud en la tramitación y resolución del juicio; no cesan los efectos de las dilaciones y omisiones reclamadas ni éstos quedan destruidos como si se hubiera otorgado la protección constitucional, sino que perdura hasta en tanto el juicio laboral continúe y concluya. Las dilaciones u omisiones subsecuentes a las reclamadas no son actos futuros de realización incierta, sino inminentes, porque al producirse momento a momento, una vez sobrevinida la tardanza u omisión en la tramitación del juicio, es ineludible que ya no se desarrollará con prontitud. Además, la autoridad responsable no queda indefensa, porque las infracciones subsecuentes,

además de que compartirían la misma naturaleza que las reclamadas, a tratarse de dilaciones u omisiones en la tramitación y resolución oportuna de la controversia, se generarían en el mismo expediente laboral, respecto del cual se promovió el juicio de garantías, del que ya tuvo noticia y manifestó lo conducente al rendir su informe con justificación y este conocimiento de los hechos, inclusive, la permitirá actuar con celeridad para no incurrir en mayores dilaciones.

Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia Penal y de Trabajo del Décimo Noveno Circuito y Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 7 de marzo de 2007. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Fernando Franco González Salas. Ponente José Fernando Franco González Salas; es su ausencia hizo suyo Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Roberto Rodríguez Maldonado.

Tesis de jurisprudencia 44/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de marzo de dos mil siete.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo: XXV, abril de 2007. Página: 373.

En la práctica en los casos más frecuentes son por haberse señalado la primera audiencia la fecha muy lejana considerada por el trabajador o su representante legal o por no seguirse desahogando las pruebas que ya fueron admitidas por la misma autoridad con el objeto de llegar a la verdad, entonces se ven en la necesidad de pedir la protección de la Justicia Federal al imponerse el amparo indirecto que se tramita ante Juez de Distrito en el que se reclama la dilación u omisión durante el procedimiento en alguna de sus etapas.

Si bien es cierto, es un tribunal de alzada y es la única autoridad que le puede decir: Junta por qué no trabajas, por medio de ejecutorias le requiere un informe y le es enviado por la Junta copia certificada de todo lo actuado y en su caso remita copia certificada por haber sido omisa o la mando incompleta de una(as) audiencias en particular o en relación de sí ya desahogaron las pruebas ofrecidas por las partes(en especial lo relativo a la audiencia señalada para una fecha en específico) y las medidas que ha tomado a fin de dar cumplimiento a la ejecutoria dictada en este expediente, en la inteligencia de que de no hacerlo se hará efectivo el apercibimiento decretado, consiste en una multa por la cantidad de veinte días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal; en términos de los numerales 59 fracción I del Código Federal de Procedimientos Civiles, en relación con el 3 bis de la Ley de Amparo; por hacer mención de un ejemplo. Así mismo lo está monitoreando constantemente para que el procedimiento no se vuelva a paralizar.

Paradójicamente algunas Juntas con motivo del rezago de expedientes correspondientes a la numeración de los años dos mil seis hacia abajo, los están trabajando, aunque hay expedientes que les falta alguna prueba por desahogar y aun así los mandan a proyecto de resolución, de acuerdo con lo anteriormente expresado es una evidente violación al procedimiento por dicha omisión. Cabe hacer notar que no es el tratamiento idóneo, ni viable, porque si esa prueba es clave o fundamental para llegar a la verdad, verdadera y resolver el negocio aunado a dejar en estado de indefensión a la parte que la ofreció en tiempo y fue así aprobada por dicha autoridad. Posteriormente va originar que una vez realizada la notificación a las partes estas se amparen si resulta condenatorio el laudo en cuestión y si se les concede la protección de la Justicia Federal le requiera al Presidente de la Junta donde se ventila el asunto en cuestión para que rinda el informe correspondiente y advirtiéndole a la autoridad responsable no ha dado cumplimiento a la ejecutoria pronunciada en el presente juicio de garantías, en el inteligencia de que de no hacerlo se hará efectivo el apercibimiento ya decretado.

“Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario, el mismo día en que las voten.” Con fundamento en lo establecido en el artículo 839 de la Ley Laboral, es como un requisito de validez para que la impartición de justicia sea pronta y expedita así como lo marca en su artículo 17 de Nuestra Carta Magna.

Los acuerdos son proyectados por el secretario de acuerdos que surgen durante las audiencias o procedimiento son firmadas por el representante del gobierno (cabe hacer mención que en algunas Juntas el mismo día en que se tiene audiencia es revisada y firmada por el auxiliar y en otras se les da a las partes y después pasa a sus manos), posteriormente por los otros dos representantes son recabadas sus firmas en un inter de una semana o más si tiene carga de trabajo carga de trabajo, y al final da fe y firma el secretario de acuerdos.

En la práctica se da de hecho que se sigue quebrantando lo expresado y expuesto anteriormente por el legislador de acuerdo a la fracción III del artículo 671 de la Ley Federal del Trabajo, los representantes tanto de los patrones como de los trabajadores no están presentes en la celebración de las audiencias se incumple con esta obligación, estando muchas veces si presentes en los cubículos que tiene asignados en cada Junta más no en las audiencias. Así como también, si surge alguna diferencia por alguna de las partes en primer lugar si no lo resuelve o no puede tomar esa decisión (por ejemplo: En una audiencia de Ofrecimiento y admisión de pruebas, piden se quede en uso de la palabra alguna de las partes y le sea señalada fecha para continuar, o no están de acuerdo como se quiere manejar el litigio de alguna cuestión, etc.). El secretario de acuerdos, es sólo

entonces cuando se requiere de la presencia del representante del gobierno que está a cargo del auxiliar a falta de él, la del presidente de la Junta.

La gran interrogante que surge no está especificada por la Ley, el momento o tiempo en que debe ser firmado y emitir su voto por los representantes en la inteligencia de que una vez terminada una audiencia o terminado un proveído, si de acuerdo a su criterio o intereses así lo amerite, salvo: “deberán ser firmadas y votadas el mismo día, en los términos del artículo 839 del Código Laboral”. En la práctica hay ocasiones en que ya fue firmado dicho acuerdo y el expediente se encuentra en mesa por tener fecha señalada para audiencia cuando es sustraído el mismo y regresa con voto emitido por los representantes.

En muchas Juntas terminada la audiencia se entrega a las partes para que firmen su acta y se les entrega. En otras primero debe ser firmada por el auxiliar y a continuación a ser entregada dicha acta de audiencia, así como también en la etapa de ofrecimiento y admisión de las pruebas al ser calificadas por el secretario de acuerdos cuales admite y cuales desecha terminado su acuerdo, debe ser revisado y firmado por el auxiliar de lo contrario no se puede entregar. Después se procede a entregar los expedientes en listados para que sean firmados y emitan su voto si así lo amerita en primer lugar a un representante ya sea del capital o del trabajo y una vez que termine se le pasan al siguiente y posteriormente al secretario de acuerdos da fe y firma.

En el caso de que tenga voto y deberá ser veraz es decir cierto, claro, su oposición puede estar o no fundada y nada más emitir su voto; también se debe valorar si existen uno solo por algún representante o si son dos o todos lo emitieron y en qué sentido ya que en caso de discrepancia de los tres representantes no habría resolución alguna. Solamente en la Ley Federal del Trabajo se establece el caso de la negativa así como la abstención debe merecer la misma receta, en su artículo 846 como dice: “Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos”. Si bien es cierto, las resoluciones deben estar firmadas por los representantes del gobierno, capital y trabajo que conforman la Junta; así como también prevé que los que se nieguen a cumplir con tal obligación y lo corrige el conflicto contemplándolo en la Ley de la Materia con los artículos 845 en lo relativo a su fracción I por tratarse de los acuerdos.

Artículo 845: “Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patronos ante la Junta, que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a

votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstancial, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.”

En estos casos se observan las normas siguientes:

I. Si se trata de acuerdos se tomaran por el Presidente o Auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumara al del Presidente o Auxiliar:

Así mismo también el artículo 846 del Código Laboral, en el que se expresa lo siguiente: “Si votada una solución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por él Secretario y, insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de la responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.”

En muchos casos es para favorecer los intereses de algún representante casi siempre del de los patrones junto con el del representante del gobierno; así como el representante de los trabajadores casi siempre se abstiene manifestado de manera verbal no puedo firmar, porque soy parte (dejando en estado de indefensión al trabajador o al gremio que representa). Al emitir su voto expresan su razón y firman, es señalado cualquier error que ellos detecten en el procedimiento y ordenan su regularización para evitar viciar el procedimiento o si afecta a sus intereses, por ejemplo:

- En contra con el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo
- En contra de la reserva, no hay fundamento legal.
- Desecha la confesional, en el acuerdo de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas tiene que cambiar el proveído.
- Voto emitido por el Representante del Gobierno: En contra aclarar que los cotejos ... de la demandada para desahogarse en (sede) son inciso ... y ... y no como se estableció en contra de dar término a la

demandada para que designe perito y a mayor abundamiento se debe desechar la pericial contable en término del criterio de pleno que se anexa y de la jurisprudencia que se incluye en el mismo. Se debe acordar que la demandada puede presentar a su perito en administración de plazas contestando el interrogatorio de la actora. Y el Representante del Patrón: contesta con el voto

Las reglas que aplican son:

- 1.- Si es un sólo voto no nulifica el sentido del acuerdo, y por tal motivo no se le hace caso y no se acuerda.
- 2.- Si son dos o más votos si revocan el acuerdo.

El acuerdo versara: “Atento a los votos en contra emitidos por los representantes de la Junta, y en cumplimiento de los mismos se procede a regularizar el acuerdo de fecha y se acuerda conforme a los votos.....”

b) Autos incidentales

“La palabra incidente se deriva del latín incido, incidens que implica acontecer, interrumpir o suspender. Lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal”²¹

Al ser administrada la justicia en lo concerniente a los incidentes en el derecho del trabajo, se dan múltiples supuestos que no pueden ser tramitados con El Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Si bien es cierto, surgen después de iniciado el procedimiento durante la tramitación del procedimiento laboral, dando paso a un procedimiento pequeño introducido en uno grande en el cual también se ofrecen y se desahogan las pruebas ofrecidas y admitidas por la autoridad dando como resultado una sentencia interlocutoria o incidental; que se resolverán dentro o fuera del juicio un incidente, con fundamento en la fracción II del artículo 837 de la Ley Laboral.

²¹ Córdova Romero, Francisco. Ob. Cit. p. 114

A su vez tramitándose en el expediente principal el incidente en cuestión, tomando en cuenta como Regla General: “Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes” en términos del artículo 765 del Código Laboral. Es fundamental destacar que un incidente siempre debe ser promovido por alguna de las partes y tomando en cuenta el evento debe tener una relación con el asunto principal y surgir durante el procedimiento ordinario.

Así mismo, antes de existir una resolución definitiva, y una vez no habiendo obstáculo debe resolverse para su continuación del procedimiento o seguir desarrollándose en la etapa en que fue interrumpida, debe resolverse el incidente antes que el laudo (es de comentar, la parte que obtuvo un laudo favorable y se le condena a la demandada a pagar y se encuentra la cantidad establecida en el laudo previa certificación de no existir amparo por parte de la demandada se procede a realizar el acuerdo de un auto de ejecución para que le sea pagada o se proceda conforme a derecho; pero de lo contrario de no existir cantidad se procede a pedir que exhiba la planilla de liquidación a la parte demandada para dar origen al incidente de liquidación).

El legislador instituyó la existencia del procedimiento incidental considerándolo necesario y conforme con el principio de economía procesal para darle mayor celeridad al mismo. En su numeral 762 de la Ley Federal del Trabajo, contempla los Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento nos dice que son:

I. Nulidad

II. Competencia

III. Personalidad

IV. Acumulación

V. Excusas

En todo Incidentes de Previo y Especial Pronunciamiento, deberá tramitarse dentro del mismo expediente. Debe solicitarse por la parte interesada al considerar alguna situación que suscite durante el procedimiento ya sea mediante promoción presentada por Oficialía de Partes Común, manifestándolo en su uso de la voz en una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad,

competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá (artículo 763 del Código del Trabajo).

En la práctica esto no sucede así, si no que se señala fecha conforme va la agenda para la audiencia del incidente en cuestión, obviamente no es dentro de las 24 horas siguientes y no se resuelve inmediatamente y en la mayoría de los casos se reserva el secretario de acuerdos exponiendo como motivos: ya sea por las cargas de trabajo, por lo avanzado de la hora, porque lo va estudiar, señalando fecha para escuchar acuerdo, etc.

I. Nulidad

Este Incidente de Nulidad se plantea por alguna de las partes en el juicio siempre y cuando no haya sido la causante de la misma, manifestando que es invalido lo actuado por alguna notificación mal hecha por el actuario o por alguna actuación de la Junta, hasta en tanto no se haya dictado una resolución no se puede continuar con el procedimiento.

Veremos los supuestos que pueden dar origen a dicho Incidente de Nulidad:

1.- Tratándose de Competencia, como lo establece en su artículo 706 de la Ley de la Materia que a la letra dice: “Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.”

2.- Las actuaciones de las Juntas que se lleven a cabo en días u horas inhábiles como lo prevé en su artículo 714 de la Ley Federal del Trabajo. Salvo en el procedimiento de huelgas en el que todos los días y horas son hábiles (última parte del artículo 716 de la Ley Laboral).

3.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este capítulo VII del Código Laboral, con lo establecido en su numeral 752.

4.- En la omisión dada por el secretario de acuerdos por no firmar lo actuado en actas de audiencias, salvo lo que sea encomendado a otros funcionarios como los actuarios, en términos del artículo 712 del Código Laboral.

5.- Una resolución emitida por la Junta que no haya sido firmada por los representantes del gobierno, capital y trabajo en el mismo día en que las voten y también por el secretario de acuerdos en donde de fe de lo actuado, de acuerdo

con el artículo 839 de la Ley Federal del Trabajo. Ya que es un requisito de validez, para que su impartición de Justicia sea pronta y expedita.

6.- Las actuaciones que fueron practicadas no en el término establecido por los siguientes artículos:

Artículo 733 de la Ley Federal del Trabajo, dice: “Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que se surtan efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento”.

Las notificaciones en materia laboral son de dos formas:

a) Las notificaciones personales, surten sus efectos en el momento en que se realizan, y el término comienza a correr el día siguiente (sin tomar en cuenta la hora). Por ejemplo: Si una notificación personal se efectúa el lunes surte sus efectos el mismo día y el término comienza a correr el día martes.

Si la Ley da tres días de plazo se cumpliría el jueves (dentro de estos 3 días se incluye el día del vencimiento).

b) Las notificaciones por boletín o por estrados de la Junta, surte sus efectos al siguiente día de su publicación. Por ejemplo: Si la publicación sale el lunes surte sus efectos el martes y el término comienza a correr el miércoles.

Si tiene por término 3 días el viernes se vence al plazo. (En términos del artículo 747 de la Ley Laboral)

Artículo 737 de la Ley Laboral que expresa: “Cuando el domicilio de la persona demanda se encuentra fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes”.

Es una facultad que tiene la Junta y lo maneja de forma discrecional debería ser obligatoria, así se evitaría que el demandado interponga un incidente de nulidad por un emplazamiento incorrecto.

7.-Los actos realizados por funcionarios que integran las Juntas.

En el supuesto de un Presidente de una Junta fuere nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en vez del Presidente de la Republica (artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo).

En la práctica es muy común en las Juntas, donde lo denominan habilitado para cierto cargo o puesto a ciertas personas para que ocupen o ejerzan las funciones

de actuarios y secretarios de acuerdos. Al final de la audiencia poniendo sus propias iniciales de habilitado, la mecanógrafa y la de la persona que la respalda, en el caso de los secretarios de acuerdos.

En el caso de los actuarios poniendo al final de la diligencia el nombre de la persona que los respalda y poniendo sus iniciales o si la persona que responde por él no tiene ese cargo pone el suyo el habilitado.

Aunque para nadie es un secreto que muchas de las audiencias son llevadas por las mecanógrafas y al final de cada audiencia ponen las iniciales del secretario de acuerdos y las propias.

8.-Efectuar la primera notificación realizada por un actuario sin observar las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 743: La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:

I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación.

II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla.

III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada.

IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijara una copia de resolución en la puerta de entrada;

V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución ;y

VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquél en que se prestan o se prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

De los supuestos antes citados deducimos que tratándose de la tramitación de un Incidente de Nulidad se puede presentar de alguna de las dos formas:

Primero, puede darse como Incidente de Nulidad de Notificaciones que deberá resolverse conforme al artículo 763 en su última parte de la Ley Laboral.

Segundo, como Incidente de Nulidad de Actuaciones y se resolverá en los términos del artículos 762 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica guiándonos por lo establecido en la última parte del artículo 743 de la Ley Laboral, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye; en el siguiente supuesto el actuario la razón que asienta es que busco el domicilio señalado en autos ofrecido por la parte actora para realizar dicha notificación de donde a donde camino y hacia donde salió sin encontrar el lugar y por tal motivo no existe el lugar o centro de trabajo del trabajador. Entonces la parte afectada al presentarse a dicha audiencia solicita en su uso de la palabra que se abra un incidente de nulidad de notificación, por estar la notificación mal practicada por dicho funcionario, señalándole fecha para audiencia incidente de nulidad en el cual las partes ofrecen pruebas entre las que ofrece la parte actora es un mapa y varias fotografías del lugar, en una se podía apreciar el letrero donde indica la calle, en la siguiente con el número y fachada de dicho lugar y para finalizar toda la fachada del centro del trabajo donde está especificado el nombre del mismo, por tal motivo la Junta al resolver dicho incidente lo declara fundado y la resolución es favorable para la parte actora que le estaba causando perjuicio la razón actuarial que obra en autos.

También podemos afirmar que no todos se resuelven favorablemente para la parte que los solicita, los Incidentes ya sea de Nulidad de Actuaciones como el de Nulidad de Notificaciones. Por ejemplo: En un desahogo de una inspección el actuario con una fecha esta ofrecida por la parte actora con el apartado de su escrito de pruebas y lo hizo valer mediante escrito de otra fecha ingresada por Oficialía de Partes Común con un número de folio y constaba de ... fojas útiles con anexo constante de ... fojas. La inspección a realizar es la de primera fecha de acuerdo con lo manifestado por la parte demandada que se convierte en actor incidentista y demandado en el juicio principal. Y por obvias razones la parte demandada incidentista y actora en el principal dice: solicita sea desechado el incidente de nulidad planteado por el demandado y ofrece como pruebas la Instrumental Pública de Actuaciones consistente en el expediente en el que se actúa en todo aquello que beneficie a los intereses de la parte que represento y la Presuncional en su doble aspecto legal y humana en los términos y condiciones de la prueba anterior, ratificando y reproduciendo todo lo manifestado en el cuerpo de la presente acta. La Junta Acuerda: se tiene por celebrada la audiencia

incidental de nulidad de actuaciones en los términos que quedaron asentados en el cuerpo de la presente acta, haciendo referencia de lo mencionado por las partes y les aceptan todas las pruebas. La Junta resuelve declarando infundado el incidente de nulidad de actuaciones de acuerdo al considerando ..., fundándolo y motivándolo en el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo y la Tesis Jurisprudencial emitida por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo 1779/85 (114/86). Edmundo Oliva Villegas. 16 de Mayo de 1986. Unanimidad de Votos. Intitulada "INCIDENTE DE NULIDAD, SU PROCEDENCIA.-Por medio del Incidente previsto en el artículo 762 fracción I , de la Ley Federal del Trabajo, se puede combatir única y exclusivamente alguna notificación que no se hubiese hecho en forma correcta, pero no se puede atacar por medio del mismo determinada actuación emitida o pronunciada por una Junta de Conciliación y Arbitraje durante la tramitación del Juicio, puesto que con ello implicaría considerar que esta tenga facultades para revocar o modificar sus propias determinaciones, lo cual prohíbe terminantemente el artículo 848 de la Ley de la Materia".- En donde también se manifiesta que dicho funcionario (actuuario) tiene fe pública. Visto el contenido y atento al mismo dígamele a las partes que los resultados asentados en la diligencia de cuenta serán tomados en consideración al momento de fallar la presente controversia laboral y agrega la diligencia actuarial de fecha en que se desahogó. De lo anterior podemos deducir que se le dieron al funcionario dadas para tomar otra fecha del escrito y no del escrito de pruebas. Es de sorprenderse como se protege a dicho funcionario diciendo que tiene fe pública. Quedándole a la parte afectada con dicha resolución, esperar a que salga el laudo si sale condenatorio para interponer el amparo directo.

Como se puede extinguir el incidente de nulidad mediante la convalidación es decir, confirmando lo ya aprobado, en forma expresa del acto nulo; y por la preclusión cuando se perdió la oportunidad procesal para solicitar la nulidad.

II. Competencia.

Es el derecho del trabajo, el incidente de incompetencia sólo procede por Declinatoria, es decir la Junta al tener conocimiento del conflicto lo funda en declinatoria en términos del artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo, para que se ventile y se resuelva en la Junta de su competencia.

Así también. Lo expresa al Artículo 701 Ley de la Materia "La Junta de la conciliación y de las Conciliaciones y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación a las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al

recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 de esta Ley”.

El momento idóneo y conforme a derechos es al iniciar la etapa de demanda y excepciones, acompañado las pruebas en que se funde la incompetencia (no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia), la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estimo convenientes, deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia dictando la resolución en el acto donde se declina el conocimiento del juicio ante la Junta o Tribunal que considere competente (cuando existan datos en el expediente que lo justifique, remitirá a la Junta de inmediato el expediente).

Como excepción a lo anterior, cuando una Junta Especial considere el conflicto que conoce es competencia de otra Junta Especial, con citación a las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente (artículo 704 de la Ley de la Materia).

Así como lo manifiesta la siguiente Jurisprudencia: Séptima Época, Quinta parte, vol. 1, p.13, Competencia 83/66. La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Cinco Votos. Apéndice Cuarta Sala 1917-1975, Tesis 28, p.38 y siguiente.

COMPETENCIA, CUESTIONES DE SU DECISIÓN CORRESPONDE A LA AUTORIDAD Y NO A LAS PARTES. Es de explorado derecho que la voluntad de las particulares no puede contrariar disposiciones de orden público, como lo son aquellas que fijan la jurisdicción y competencias de los Tribunales de la República Mexicana para conocer y resolver las controversias que les corresponden de acuerdo con las leyes de la materia, de tal manera que el argumento consistente es decir que por el hecho de que la parte actora hubiera manifestado su inconformidad con la incompetencia planteada por el demandado quedaba decidida una cuestión de competencia carece de validez jurídica, dado que la autoridad laboral debe resolver su competencia o incompetencia con base en la Ley y no en la manifestación expresa o implícita de las partes.

Cuando es un conflicto la Junta se declara incompetente debemos observar lo siguiente:

Por regla general: Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, (primera parte del artículo 706 de la Ley Laboral)

Y continúa con lo siguiente salvo:

-Los juicios que se declaren incompetentes ante las Juntas Especiales que son competencia de otra Junta Especial se rige bajo lo establecido por el artículo 704 de la Ley de la Materia.

-V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se remita el expediente. Las actuaciones conservan su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia (Fracción V del artículo 928 de la Ley de la Materia). Las Juntas no tienen facultad para plantear de manera oficiosa un conflicto competencial en los procedimientos de huelga y su actuación se limita a realizar la declinatoria correspondiente, notificando esa determinación a los trabajadores y que impulsen el procedimiento.

-O, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación (Última parte del artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo).

Puede darse el caso del Tribunal o Junta al que fue enviado al expediente se declare incompetente debe procederse de inmediato a remitir el expediente a la autoridad que va a decidir su competencia, en los términos del artículo 705 de la Ley Laboral que a la letra dice: Las competencias se decidirán:

I. Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

a) Juntas de Conciliación de la misma federativa, y

b) Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

II. Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

III. Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- a) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
- c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

En la practica la autoridad lo resuelve de la siguiente manera, se declara procedente el incidente de competencia por materia planteado por el demandado con fundamento en el Artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo en términos del considerando que antecede.- Remítase el expediente al TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA EN EL DISTRITO FEDERAL y lo remita al JUZGADO CIVIL EN TURNO, comisionándose al C. actuario de esta Junta a fin de que notifiquen a la parte actora en el domicilio señalado en autos con copia del presente acuerdo.- NOTIFIQUESE.-Así lo proveyeron y firman los CC. Representantes de la Junta Especial Número de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.-----

ACTUARIO

CARPETA FALSA

REMITIR EXPEDIENTE AL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA EN EL DISTRITO FEDERAL.

El incidente de incompetencia debe resolver como lo ordena el artículo 763 de la Ley de la Materia, resolviéndose de plano y posteriormente darle el trámite correspondiente.

III.PERSONALIDAD

La personalidad es una cualidad que debe tener una persona facultada por sí misma o en su representación en un juicio para ser sujeto de derechos y obligaciones.

Para ser parte en el proceso del trabajo debe tener capacidad y son considerados como partes las personas físicas (trabajadores y/o menores trabajadores) y personas morales (patrón), deben acreditar su interés jurídico y ejercitando sus acciones u oponiendo sus excepciones de acuerdo con el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior se debe realizar bajo la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional ante la Junta de su competencia.

Las personas físicas, de acuerdo con lo establecido en el Código Civil Federal en sus numerales 22 y 24, cuentan con:

Capacidad de Goce.- Es la que se adquiere con el nacimiento y se termina con la muerte.

Capacidad de Ejercicio.- Es la que se adquiere con la mayoría de edad y se termina con la muerte.

Las personas morales en términos del artículo 25 del Código Civil del Federal son las siguientes:

I. La Nación, el Distrito Federal. Los Estados y los Municipios;

II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley.

III. Las sociedades civiles o mercantiles;

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;

V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;

VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la Ley.

VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

También pueden surgir personas denominadas como tercer interesado que pueden ser afectadas por la resolución o laudo sobre un conflicto emitido por la Junta, al igual que las partes en el proceso debe comprobar su interés jurídico. Si bien es cierto, son llamadas a juicio por medio de alguna de las partes, se le hace de su conocimiento por notificación realizada por un actuario, debiéndole conceder la oportunidad de ser oído y vencido en juicio para que se le administre justicia, en los términos del artículo 14, 16 y 17 de Nuestra Carta Magna.

Aunque en la práctica, en algunos casos la notificación, el instructivo que obra en autos registra que fue notificado el tercer interesado, lo que da origen a llamarlo es por estarse reclamando la misma plaza. Debe proceder el tercer interesado por sí o por su apoderado legal a tramitar un amparo indirecto en términos de la Ley de Amparo en su artículo 114 fracción IV contra actos en el juicio, que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación.

Así también, se contempla a los menores trabajadores son tutelados derechos y teniendo capacidad para comparecer a juicio sin autorización alguna es decir, ni de tutor o sindicato. Pueden ser asesorados cuando son llamados a juicio por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (artículo 691 de la Ley Laboral), de la siguiente manera: Cuando el menor de 18 años la Junta solicita la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o cuando el menor de 16 años de Oficio le nombra un representante.

La forma de acreditar la personalidad por las partes al momento de comparecer en un juicio puede ser en forma directa es decir, por sí mismo o por conducto su apoderado.

La Junta tendrá por acreditada la personalidad en términos del artículo 692 de la Ley de la Materia que expresa lo siguiente:

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

I. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona física, podrá hacerlos mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la junta.

II. Cuando el apoderado actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III. Cuando el compareciente actué como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditara su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. (Mediante toma de nota).

En la práctica, en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; las partes casi siempre la demandada manifiesta desde la comparecencia quienes acreditan su personalidad con el Instrumento Notarial números ... respectivamente los cuales obran de fojas... de los autos, lo anterior para todos los efectos legales conducentes.

Posteriormente en la Etapa de Conciliación por no llegar a ningún arreglo; se abre la etapa de demandada y excepciones, y es donde se solicita sea reconocida la personalidad como a continuación pondremos el ejemplo:

EN USO DE LAS PALABRAS LA PARTE ACTORA DIJO: Que en primer lugar solicita se le tenga por reconocida la personalidad con la que se ostentan los comparecientes de la parte actora,...

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO: Que se solicita se tenga reconocida la personalidad en los términos de los Instrumentos Notariales que obran agregados a los autos y citados en la comparecencia,...

LA JUNTA ACUERDA.- Por cerrada la Etapa de Demanda y Excepciones.-Como lo señala el artículo 692 Fracción I de la Ley Laboral, se tiene por acreditada y reconocida la personalidad como apoderados legales de la parte actora al C. LIC. en términos de la carta poder que obra en autos y con dicha personalidad se les tiene por ratificado y reproducido su escrito inicial de demanda, así como las aclaraciones al mismo en los términos que han quedado debidamente asentados en la presente audiencia.-Así mismo se le reconoce la personalidad como apoderado legal de la parte demandada a la C. LIC. quién acredita su personalidad mediante testimonio notarial número pasado ante la fe de Notario Público con número ... de México, D.F., Lic. Instrumentos Notariales que exhiben en copia certificada y simple que previo cotejo y certificación se le devuelva la primera previa firma de recibido para que obre como constancia en autos. Por el sindicato comparece el C., Secretario de Ajustes quien acredita su personalidad en términos de la toma de nota certificada y expedida por la Secretaria del Trabajo, Seguridad y Previsión Social, con número de oficio, de fecha, constante de fojas útiles, la cual exhibe en copia certificada y simple para que previo cotejo se le devuelva las primeras por así requerirlo para otras diligencias, ordenándose agregar a sus autos las copias simple.

Es de observar en el ejemplo donde comienza la Junta Acuerda, en muchos expedientes en la práctica se tiene reconocida la personalidad de la parte demandada, del sindicato o tercer interesado si son llamados a juicio, pero no la personalidad de la parte actora. Así como también no se hace referencia en cada parte al reconocer la personalidad, su fracción respectiva en relación al artículo 692 de la Ley de la Materia. A diferencia donde se siguen los lineamientos del numeral 695 de la misma Ley. Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente. Se puede afirmar el poder

que es otorgado mediante carta poder por el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo; de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 696 de la Ley Federal del Trabajo, se suplen las deficiencias que pueda tener el poder del trabajador con fundamento en el artículo antes citado.

Al finalizar la audiencia en la Etapa de Demanda y Excepciones, la mecanógrafa previa firma y entrega del acta, procede a coser la misma, a la copia debidamente cotejada del poder notarial y toma de nota se les pone un sello el cual queda de la siguiente manera:

EL C. SECRETARIO ADSCRITO A LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN CUMPLIMIENTO AL ACUERDO DE ESTA MISMA FECHA, DICTADO EN EL EXPEDIENTE ----- Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTS. 721, 723 DELA L.F.T.Y ART. 62 FRACC. III DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA J.F.C.YA. CERTIFICA: QUE LAS PRESENTES COPIAS FOTOSTÁTICAS CONTANTES DE ---- FOJAS ÚTILES, CONCUERDAN EN TODAS Y CADA UNA DE SUS PARTES CON LA COPIA CERTIFICADA EXHIBIDA POR ----- A EFECTO DE ACREDITAR SU PERSONALIDAD EN EL EXPEDIENTE ----- RADICANDO EN ESTA JUNTA ESPECIAL. LO QUE HACE CONSTAR A LOS ----- DÍAS DEL MES DE -----DE ---- DOY FE-----

Posterior al llenado de dicho sello, lleva el nombre del Secretario de Acuerdos y su firma.

Crearé el ambiente donde se desarrolla, la petición del incidente de personalidad por la parte afectada en el juicio y lo solicitará en su uso de la palabra. Pueden obrar los poderes en autos, pero no fueron acordados por el secretario de acuerdos o mecanógrafa en la audiencia de demanda y excepciones por obvias razones no tienen reconocida la personalidad. Al momento de llegar a la próxima audiencia, solicita la parte actora el expediente, pero no se lo quieren prestar la mecanógrafa por haberse acordado que no se realizó lo anterior, después de tanta insistencia de la parte actora se lo proporciona, se percata y en el uso de la voz solicita se abra un incidente de personalidad, posteriormente en la Junta Acuerda le señalan fecha y hora para la audiencia del incidente de personalidad donde ofrecerán sus pruebas las partes en el juicio.

El incidente de personalidad, debe resolverse como lo ordena el artículo 763 de la Ley de la Materia, resolviéndose de plano y para que continúe el procedimiento de inmediato. En las Juntas se emplea reservarse, por las cargas de trabajo, por lo

avanzado de la hora, se señala fecha para escuchar el acuerdo, etc.; violándose lo establecido por el legislador.

Es de señalar que en el Procedimiento de Huelga, no se admiten más incidentes que el de la falta de personalidad y este es promovido por el patrón, en los términos del artículo 928 en su inciso a). La Junta dentro de las 24 horas de haber recibido la promoción, dictará resolución.

Hay que hacer notar que al Legislador se excedió al dotar de facultades a las Juntas y contrariándose con los requisitos que debe cumplir para acreditar su personalidad en términos del artículo 692 de la Ley Laboral.

En relación con lo dispuesto en el artículo 693 de la Ley de la Materia, a pesar de que se rompe con la seguridad jurídica al autorizar de manera amplia, discrecional esta facultad a la Junta el tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a lo establecido en el artículo 692: "Siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los represente ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditara con la copia certificada que se expida de la misma. Por lo dispuesto en el artículo 694 de la Ley Laboral, esta demás lo establecido en el artículo 692.

Se establecen las formalidades y términos de las actuaciones y diligencias de acuerdo con el principio de economía procesal, con fundamento al artículo 697 de la Ley Laboral: "Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandatario judicial."

IV. ACUMULACIÓN

Acumulación: Es la reunión física de dos o más expedientes en poder de diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje o la misma Junta de su competencia, buscando como fin evitar una serie de resoluciones contradictorias, para lograr la mayor economía y concentración durante el trabajo y el lapso de tiempo en los procedimientos laborales.

En los procesos del trabajo, la acumulación procede de oficio o a instancia de parte y se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su competencia, bajo las normas contenidas en los artículos 761 al 765 de la Ley Federal del Trabajo.

Sólo se puede dar en los siguientes casos, establecidos por la Ley Laboral en su artículo 766 y 769 sí procede producirá los siguientes efectos:

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

Es decir, la acumulación puede surtir sus efectos sobre el trámite en el que se ventilen todas las pretensiones en un solo proceso (lo que implica la nulidad de lo actuado en el expediente o juicios acumulados), surtiendo sus efectos únicamente sobre las actuaciones del juicio más antiguo.

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

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

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

En las tres fracciones anteriores, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

No procede la acumulación, en las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699 de la Ley Laboral.

Se puede afirmar, la capacitación y el adiestramiento como la seguridad e higiene son de exclusiva competencia federal, la Junta Local al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución.

En la práctica una vez solicitada la acumulación por instancia de parte, señalándoles fecha cómo va la agenda para ofrecer y admitir pruebas y deberá resolverse por la Junta de su competencia; en las que se estila reservarse, por las cargas de trabajo, por lo avanzado de la hora, se señala fecha para escuchar el acuerdo, etc. Violándose lo establecido por el legislador en el numeral 763 en su parte final del Código Laboral “En los casos de acumulación dentro de las 24 horas siguientes se señala día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá”.

Si se declara procedente la acumulación el expediente o los expedientes de los juicios más recientes se acumularán al más antiguo; de acuerdo con lo expresado en el artículo 767 de la Ley Laboral es decir, el expediente o expedientes que se desean acumular una vez aprobada se proceden a amarrar que dando al frente el expediente más antiguo.

V. EXCUSAS.

Excusas.- Se entiende que no pueden intervenir los representantes de gobierno, de los trabajadores y de los patrones ante la Juntas y los auxiliares para conocer de algún o algunos juicios por tener relación o formar parte en el asunto.

De no hacerlo incurren en responsabilidad, los representantes y haciéndolo valer con alguna de las excusas en las que son incapaces para conocer del conflicto laboral en cuestión, así como en la practica el representante del gobierno es el auxiliar y violando una vez más lo establecido por el legislador, como lo marca el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación citaremos las razones por las que se pueden excusar:

I.Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;

II.-Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

III.-Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

IV.-Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en

parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;

V.-Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;

VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;

VII.-Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y

VIII.-Sea deudor: acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Las excusas deben presentarse ante la autoridad competente que este conocido del conflicto laboral, en el que se decidirán de la siguiente forma (artículo 709, en su fracción I de la Ley de la Materia):

- a) Cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de una Junta de Conciliación, del auxiliar o de algún representante (ya sea trabajadores, o patronos), quien decide es el Presidente de la Junta.
- b) Cuando se trate del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quien conocerá es el Secretario del Trabajo.

En el caso del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje conocerá el Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno.

El incidente de excusa debe ser denunciado ya sea por el mismo representante gobierno, capital y trabajo y auxiliar o por cualquiera de las partes que intervienen en el juicio ya sea por escrito y bajo protesta es decir, verdad de un término de 48 horas siguientes contando desde el momento en que se tenga conocimiento del impedimento y acompañando las pruebas que lo justifiquen.

A diferencia de los anteriores incidentes hay una contradicción con el numeral 711 de la Ley Laboral en donde se establece que “el procedimiento no se suspenderá mientras se trámite la excusa, salvo disposición contrario en esta Ley”, y nos dice que el incidente de excusas se puede resolver de dos maneras:

- De plano, con todos los elementos que tenga para ello; ó
- Señalándole día y hora para quien interponga la excusa para ser oído y recibir sus pruebas y dictar resolución.

Lo anteriormente lo expuesto por la fracción III del artículo 709 de la Ley Laboral. Y en el numeral 763 en su última parte se señala el término dentro de las 24 horas

siguientes se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental de excusas en la que se resolverá. Paradójicamente ya es costumbre se da fecha como vaya la agenda y se resuelve de plano y para que continúe el procedimiento de inmediato. En las Juntas se emplea reservarse, por las cargas de trabajo, por lo avanzado de la hora, se señala fecha para escuchar el acuerdo, etc.; violándose lo establecido por el legislador.

Si alguno de los representantes o auxiliar se excusaran y no procede dicha excusa las consecuencias es la suspensión (puede estar viciada) o amonestación por 8 días y en caso de reincidir en el mismo asunto será destituido de acuerdo con lo establecido en la fracción IV del artículo 709 ó a contrario sensu si se comprueba el impedimento se le sustituirá en los términos del numeral 710 en su última parte, quedando como sigue:

- a) El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad;
- b) El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y este por el Secretario;
- c) El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y
- d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes.

Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de esta ley.

Sin embargo, los representantes de gobierno en la práctica son representados por el auxiliar de la Junta es el que ocupa dicho puesto y no en forma separada como lo establece el artículo 707 de la Ley Laboral. Los representantes de algunas Juntas mencionan que son parte y por tal motivo no pueden firmar, pero nunca he visto que se lleve a cabo en la práctica dicho incidente de excusas.

Si bien es cierto, toman como regla en las Juntas: *“Todo lo que sucede dentro del procedimiento en un incidente pero no previo y especial pronunciamiento”* y en la Ley Laboral no les da esa connotación a excepción del Incidente de Liquidación y deben tramitarse dentro del expediente principal es decir, donde se está conociendo del asunto.

Así también los incidentes se rigen el artículo 765 de La Ley de la Materia que dice: *“Los incidentes que no tengan señalada una tramitación en especial en esta Ley, deben resolverse de plano oyendo a las partes.”*

INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN

Tiene su fundamento en la última parte del artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, expresa: “Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación”.

Procede cuando ordeno abrirlo el laudo, para cuantificar todas y cada una de las prestaciones a las que fue condenada la demandada, y sólo en el caso de pago de incrementos al salario o a las pensiones reclamadas.

De lo anterior se desprende en el segundo resolutivo del laudo manifiesta lo siguiente:

SEGUNDO: Se condena a la parte demandada a que reinstale al actor en la plaza que venían ocupando, clasificación, plaza número y a cubrirle la cantidad de dinero, sin perjuicio de los salarios, aguinaldos y primas vacacionales que se sigan generando hasta que se reinstale al actor, *para lo cual deberá abrirse Incidente de Liquidación para su cuantificación*, así como de los incrementos que se den durante el juicio; y se condena a las demandadas para que dentro de su antigüedad general de la empresa le compute al actor todo el tiempo que dure el presente juicio, a partir de la fecha; y le aclaren, corrijan y determinen correctamente su antigüedad general en la empresa, que inicia en fecha, es de años y días.

Debe tramitarse a petición de parte, por obvias razones es realizada por la parte actora presentada ante Oficialía de Partes Común. Donde se pide “Los salarios vencidos y sus incrementos, así como aguinaldo y primas vacacionales, por lo que a efecto de total cumplimiento al referido laudo solicito se señale fecha y hora para su celebración de la audiencia correspondiente. Realizar de manera congruente y conforme a los salarios e incrementos generados del nivel .. a partir de fecha a la fecha de reinstalación. De todo lo solicitado anteriormente se tiene que presentar en la misma una planilla de cada una, por ejemplo: En la planilla de salarios vencidos se debe establecer el periodo, los días, el concepto (salario ordinario, productividad, canasta básica, reembolso de gas, reembolso de gas transporte, compensación, bono incentivo, diario, el tiempo extra adicional por salario integrado). Así como también ofrecen pruebas.

Posteriormente recae un acuerdo en donde le dan 10 días a la parte demandada para que muestre su interés, después le señale fecha para la audiencia de incidente de liquidación.

Llegado el día para la audiencia ambas manifiestan lo que a su interés convenga y conforme a derecho corresponda y ofreciendo sus pruebas, acto seguido la Junta

Acuerda: Se tiene por celebrada la audiencia incidental de liquidación en términos de lo asentado en el cuerpo de la presente se tiene a la parte actora incidentista y actora en el principal ratificando y reproduciendo en todas y cada una de sus partes la planilla de liquidación de fecha, así como las pruebas ofrecidas en la planilla.- Se tiene a la parte demandada incidentista y demandada en el principal dando contestación y controvertiendo el incidente y se agrega a los autos para que surta sus efectos legales correspondientes y señalando fecha para su desahogo en las pruebas que fueron admitidas como inspecciones y cotejos.

Una vez más la insistencia por medio del abogado de la parte actora mediante promoción solicita sea resuelto el incidente de liquidación por parte de la autoridad, procediendo a agregar a los autos realizados el desahogo de las inspecciones y cotejos, y a su vez le responde: "Visto su contenido y atento al mismo, así como al estado de los autos, dígamele al promovente que se esté al contenido de los mismos". Para que sea resuelto dicho incidente de liquidación lo manda a proyecto de resolución y *quien resuelve finalmente es el Dictaminador* y no al contrario como en los anteriores que lo hace el secretario de acuerdos.

Nunca procederá abrir un incidente de liquidación cuando en el laudo se establezca la condena de su cantidad liquida a pagar al trabajador (artículo 844 de la Ley Laboral).

Se rigen de acuerdo con el artículo 765 de la Ley de la Materia.

INCIDENTE DE SUSTITUCIÓN PROCESAL.

Tiene lugar en el supuesto de un trabajador (actor), durante un juicio haya fallecido para que se puedan sus beneficiarios continuar con el procedimiento para tener derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar con los juicios (artículo 115 de la Ley Laboral), se abre el incidente de sustitución procesal, sin necesidad de llevar ante un juzgado civil un juicio sucesorio.

Así también, se rige de acuerdo con el artículo 765 de la Ley Laboral.

La Junta tendrá la obligación de solicitar al patrón (en los casos de muerte o muerte por riesgo de trabajo), le proporcione nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá ordenar además la práctica de cualquier diligencia o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta. (Conforme a lo dispuesto en el artículo 898 de la Ley Federal del Trabajo).

Lo último citado en el precepto legal fijar convocatoria en los términos del artículo 500 al 502 de la Ley de la Materia.

Debe tramitarse a la muerte del actor trabajador, presentado promoción ante Oficialía de Partes Común, estando en cualquier de los supuestos referidos en el artículo 501 de la Ley Laboral:

Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Casi siempre en la práctica quien lo pide es la esposa o concubina, los hijos. Promoviendo el incidente de sustitución procesal y designación legítima de los derechos laborales del extinto trabajador, mediante acuerdo le señala día y hora para la audiencia incidental de sustitución procesal, ofreciendo sus pruebas y manifestando lo que a su derecho conviene y contestando la demanda a su vez ofreciendo también sus pruebas. La Junta de acuerdo a su competencia resuelve, la carga de la prueba corresponde acreditarla a la o a los sustitutos procesales de los derechos laborales y lo acreditan mediante una prueba documental pública es decir, acta de matrimonio o actas de nacimiento dependiendo el parentesco así como también el acta de defunción del de cujus (trabajador actor del juicio). La Junta ordena al actuario fijar convocatoria en el centro de trabajo en un lugar visible (con el objeto si existen algún beneficiario acuda ante la autoridad laboral

para acreditar su derecho); dependiendo o no el supuesto se puede o no declarar legítima o legítimos beneficiarios y sustituta (os) procesales de los derechos laborales del extinto trabajador en los términos del artículo 501 dependiendo la fracción, 502 y 503 y demás relativos y aplicables a la Ley Federal del Trabajo y se condena a la demandada a pagar puede ser una pensión jubilatoria mensual, mas incrementos o sí es por muerte del trabajador en el caso de riesgo de trabajo (artículo 500 y 502 de la Ley Laboral).

REVISIÓN DE LOS ACTOS DEL EJECUTOR.

Podemos definirlo como la acción promovida por medio del interesado o representante legal en un juicio ya ventilado en contra de las resoluciones emitidas por la autoridad laboral que puede incurrir en violaciones durante el proceso. Hay dos formas por la que se puede realizar dependiendo el supuesto como son: la revisión o la reclamación.

Esto es paradójico a lo establecido por la Ley en el artículo 848 que a la letra dice: “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta”. Y es manejado como incidente por parte de la autoridad y considerado al señalar en el título de la audiencia como “Recurso de revisión contra actos del C. Presidente ejecutor, pruebas y alegatos”, si se comprueba la petición tiene que modificarse.

En termino del artículo 849 de la Ley de la Materia: “Contra actos de los Presidentes, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión”

Debe tramitarse ante la Junta de Conciliación o la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje dependiendo su competencia de acuerdo a su jerarquía de la autoridad laboral contra cuyo acto procede la revisión contra actos del ejecutor, conocerá a lo dispuesto en sus diferentes fracciones del artículo 850 de la Ley Federal del Trabajo:

I. Cuando se trate de actos de los Presidentes de las Juntas= Corresponde a la jurisdicción ya sea de la Junta de Conciliación o la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.

II. Cuando se trate de los actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados = corresponde al Presidente de la Junta o la Junta Especial.

III. Cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte a dos ramas de la industria = El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así como también, presentará por escrito una promoción anexando sus pruebas ante Oficialía de Partes Común, en un término de tres días en que se tenga conocimiento del acto que se impugne, así como lo dispone es sus artículos 851, 852 de la Ley Laboral de la Materia.

La Junta dará vista a las partes de escrito recibido y a su vez señalará un término de tres días para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan pruebas que juzguen pertinentes de acuerdo a la fracción II del artículo 852 de la Ley Laboral.

Posteriormente respetando el legislador la garantía constitucional del derecho de audiencia (fracción III, del artículo 852 de la Ley Laboral), procede a citar a una audiencia de pruebas y alegatos en un término de diez días siguientes a la presentación de la revisión en la que se admitirán y desahogaran las pruebas procedentes y se dictara resolución.

Si es declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme lo señalan los artículos 637 al 647 de esta ley.

En los numerales antes citados en el último párrafo anterior, corresponde a lo relativo de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas la Ley las denomina como faltas especiales donde se excede o desvían sus atribuciones que son conferidas por la misma, que son causa de destitución por violar la Ley o en caso contrario será sancionado mediante amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses al funcionario que se encuentre en el supuesto anterior tiene derecho a ser escuchado mediante audiencia para proceder lo que corresponda conforme lo dispone la Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos manifiestan lo siguiente:

Artículo 640. Son faltas especiales de los actuarios:

- I.No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada;
- III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada;
- IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

V. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y

VI. Las demás que establezcan las leyes.

Artículo 641. Son faltas especiales de los secretarios:

I. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;

II. No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones;

III. No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes;

IV. No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda;

V. Dar fe de hechos falsos;

VI. Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patronos, sin exigir el recibo correspondiente;

VII. No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;

VIII. No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;

IX. No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos;

X. No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley;

XI. Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y

XII. Las demás que establezcan las leyes.

Artículo 642. Son faltas especiales de los auxiliares:

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

II. Retardar la tramitación de su negocio;

III. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;

IV. No informar oportunamente al Presidente de la Junta especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patronos; y

V. Las demás que establezcan las leyes.

Artículo 643. Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:

I. Los casos señalados en las fracciones I, II Y III del artículo anterior;

II. No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;

III. No informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan;

IV. No denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiese sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquel hubiera dejado de cubrir, a uno o varios de sus trabajadores;

V. Las demás que establezcan las leyes.

Artículo 644. Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

I. Violar la prohibición del artículo 632;

II. Dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y

IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Artículo 645. Son causas especiales de destitución:

I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones;

II. De los Secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;

III. De los Auxiliares:

a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.

b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente o injusto.

c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y

IV. De los Presidentes de las Juntas Especiales:

- a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior.
- b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
- c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos.

La reclamación procede: contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas, así como los dispone el artículo 853 de la Ley Laboral.

Siendo los presuntos culpables en su abuso de autoridad o de atribuciones conferidas en la Ley a cargo de los Presidentes y los auxiliares que integran las Juntas.

Deberá tramitarse la reclamación observando las reglas establecidas en el artículo 854 de la Ley de la Materia:

- I. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;
- II. Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes; y
- III. La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquel en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.

Si alguna de las autoridades resultan ser culpable tanto en la revisión como en la reclamación se les impondrá la sanción establecida en el artículo 852 en su fracción III y el 855 que de acuerdo a su literalidad establece lo siguiente: “De resultar procedente la reclamación, se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable la sanción que previene el artículo 672 de esta Ley (Es lo referente a las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones son: la amonestación, suspensión hasta por tres meses y la destitución).

Cuando es improcedente, y promueven alguna de las partes con fines de demorar o entorpecer la administración de la justicia el conflicto ya sea interponiendo la revisión o la reclamación, a juicio del Presidente serán acreedores a una sanción correspondiente a una multa de siete veces al salario mínimo general vigente que

rija en el lugar donde se cometió dicha violación en los términos previstos por el artículo 856 de la Ley Laboral.

En la práctica se realiza más el de incidentes que el de recurso de revisión contra actos del ejecutor y el de reclamación.

Como a continuación montaremos como se efectúa el mismo antes referido:

Es presentado ante Oficialía de Partes Común de la Junta donde se ventilo dicho negocio por alguna de las partes que impugne un acto del Presidente Ejecutor que le está causando perjuicio, mediante promociones o escritos anexando sus pruebas respectivas exponiendo en cuanto a que es ilegal e improcedente el laudo en ningún resolutivo establece la condena de exhibir la documentación fehaciente mediante la cual se acredite que ha reconocido que la relación jurídica entre las partes es laboral por tiempo indeterminado; reconocer al actor su antigüedad, acreditar que le ha otorgado servicio médico, aunado a las acciones tendientes a la ejecución del laudo y hace evidente que ha transcurrido el término prescriptivo lo afirma el actor incidentista y el demandado en el principal en las promociones (C. Presidente Ejecutor). Si como lo aduce la parte demandada incidentista y parte actora en el principal resulta improcedente dicho planteamiento, en virtud de que no existe fundamento legal alguno para que se deje insubsistente el auto de ejecución al derivarse de un laudo firme que derive de un cumplimiento de una ejecutoria y de una sentencia de amparo y que no fue recurrida por la empresa, por lo que debe desprenderse que expedito su derecho para interponer amparo debe desprenderse que se trata de actos consentidos de los cuales precluyó su derecho para combatirlos por la vía correspondiente. Y con respecto a la prescripción contenida en el artículo 519 fracción III, se alega que la misma no resulta aplicable al caso que nos ocupa toda vez que la actora incidentista y demandada en el principal no toma en cuenta que el artículo antes invocado, se encuentra correlacionado con el artículo 521 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en el caso que nos ocupa, no han transcurrido 2 años sin que exista promoción alguna interpuesta por su parte. En donde las partes alegarán y ofrecerán sus pruebas de su parte”, llegando la hora y fecha se procede a iniciar la audiencia tomado su comparecencia y declarando “estando debidamente integrada la Junta y abierta la audiencia por la C. Auxiliar y al término de lo anterior se les comenta a las partes se va a reservar de forma verbal se resuelve por el secretario de acuerdos. Y va firmado por la auxiliar, los representantes de los trabajadores y patronos, por último la secretaria de acuerdos.

c) LAUDOS

El laudo es parte de las resoluciones emitidas por la autoridad laboral donde debe darse un trato "desigual a los desiguales" sin olvidar el espíritu del legislador al ver aprobada la Ley Federal del Trabajo y concebirla proteccionista del trabajador, sin olvidar que son social, económica y culturalmente más débiles, para propiciar el equilibrio en los factores de la producción. Y es sinónimo de

sentencia como lo es para otras materias, que ponen fin al procedimiento. Se funda conforme a derecho sobre la existencia de un conflicto expuesto para ser solucionado ante la Junta de su competencia del que tiene conocimiento resolviendo mediante obligaciones de hacer o no hacer, sobre el fondo de la controversia y están facultadas para resolverlo y les obliga la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es ejecutable por sí mismo y es una de las formas de terminar el proceso.

Tomaremos como definición del laudo la estipulada en su fracción III del artículo 837 de la Ley Laboral Vigente, que a la letra dice: "Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto".

Cabe hacer notar que no se siguen lo establecido por el numeral 885 en la parte final e incisos, que a la letra dice: "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:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deberán considerarse probados;
- IV.-Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos

Por la simple razón, se delegan funciones en base a sus usos y costumbres establecidos por la Autoridad Laboral en su Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es realizado por un Auxiliar Dictaminador el Laudo, más como se consigna en la Ley Federal del Trabajo que debe ser por un Auxiliar.

Las Juntas realizan sus Laudos en términos de lo provisto por el artículo 840 de la Ley Laboral, en él se establecen los requisitos que deben contener:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV.-En numeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V. Extracto de los alegatos;

VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos.

Las Juntas en la redacción para la elaboración de los Laudos se rigen bajo fórmulas que la ley no exige.

Si bien es cierto, lo que sí deben de tomar en cuenta la Junta, al momento de emitir sus laudos lo referente a los siguientes numerales de la Ley Federal del Trabajo:

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

El autor de la Ley lo que plasmo fue para acabar con la rigurosa aplicación de las reglas, en su inteligencia él ve la verdad verdadera y lo consagra en la jurisprudencia condicionando a las Juntas a que estime los hechos y las pruebas deben ser adecuadamente valoradas a conciencia para aplicar fundamento y debe ser motivados legalmente para llegar a la justicia al caso concreto.

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

Los laudos deben ser congruentes con la demanda del actor, su contestación a la demanda por parte del demandado, aclaración de la demanda sí la hay, en su réplica, contrarréplica. Así como ser claros y precisos en las prestaciones hechas valer en su momento procesal oportuno, para darle la congruencia al laudo cuando la condena se refiera a los pagos que deban hacer con base en el salario y deberán precisarse en el laudo el, salario que debe tomarse en cuenta.

Es importante remarcar, se entiende por un laudo incongruente el que deja cuestiones pendientes al momento de resolver las omite es decir, algún punto convertido sobre alguna prestación correspondiente a alguna de las partes, y se violan las garantías consagradas en Nuestra Constitución en los artículos 14, dice: "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o

derechos, sino mediante juicios seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho..." y el artículo 16 expresa: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud del mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento..."

En los artículos 843 y 844 de la Ley Laboral se establece como debe proceder la autoridad al momento de pronunciar el laudo ya que trata sobre prestaciones económicas.

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

Artículo 844: "Cuando la condena sea cantidad líquida se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá complimentarse".

En la práctica se comienza a gestar la elaboración de laudo, una vez que certifica y da fe el secretario de acuerdos que en el presente expediente no quedan pruebas pendientes por desahogar y posteriormente en la misma audiencia podrá elaborar sus alegatos en términos de la fracción IV del artículo 884 y primer párrafo del artículo 885 de la Ley de la Materia, se ordenan se turnen los autos a proyecto de resolución, en términos de lo ordenado por el artículo 885 de la Ley Laboral. Posteriormente se duerme el expediente en el sótano ubicado en el mismo edificio que ocupa la Junta por un lapso igual o mayor a 6 meses en lo que le toca ser turnado por el archivista en la próxima remesa de 20 expedientes aproximadamente a cada dictaminador para la elaboración de su dictamen.

El dictamen realizado por el dictaminador lo realiza de la siguiente forma:

Al inicio aparece El Rubro: (contiene número de la Junta, número de expediente, nombre del actor vs nombre del demandado); posteriormente el título del escrito (Dictamen); fecha, utilizando como fórmula: "vistos para resolver en definitivamente los autos en el juicio laboral al rubro indicado, y-----". Se encuentra manejando por la Autoridad de esa forma aunque no del todo se cumple con lo establecido en la fracción I y II del artículo 840 de la Ley de la Materia, omitiendo

domicilio y nombres de los representantes.

Continua con un Resultado: Donde se expresan los antecedentes de la Litis planteada o lo que dio origen a la reclamación como lo es el extracto de la demanda deberán contenerse con claridad y brevedad todas y cada una de las peticiones y hechos controvertidos manifestados por las partes en el conflicto, con fundamento en su fracción III del artículo 840 de la Ley Laboral.

Enumeración de sus pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta en términos del artículo 840 en su fracción IV de la Ley Laboral. En este supuesto nada más se menciona en el laudo que ambas partes ofrecieron sus pruebas y fueron desahogadas, se declara cerrada la instrucción, se ordena turnar los autos a dictamen.

En relación con el extracto de alegatos es decir, es una conclusión en forma breve y precisa de los hechos controvertidos y de sus pruebas debidamente a probados de los hechos afirmando ya sea en su demanda en caso del actor o en su contestación a la demanda en caso del demandado y las pruebas promovidas por su contraparte, resultaron inadecuados, insuficientes, carentes de fuerza probatoria para confiar los hechos afirmados por la parte contraria. Pueden realizarse en forma oral en actas de audiencia en términos de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, si ya no hay pruebas pendientes por desahogar o en forma escrita cuando mediante promoción solicita alguna de las partes se mande a proyecto de resolución, mediante acuerdo se le hace saber a las partes que formulen sus alegatos de acuerdo con el primer párrafo del artículo 885 de la Ley Laboral, para turnar el expediente a proyecto de resolución. El objeto de formular el extracto de alegatos sirve para convencer en este caso al dictaminador para que al emitir su fallo en el laudo se incline a su favor ya se dé la parte actora o de la demandada. Consignado en su fracción V del numeral 840 del Código Laboral, en la práctica por lo regular se renuncia a emitir su extracto de alegatos, ninguna de las partes hace uso de ellos en esta materia.

Como por ejemplo, así es como elabora el dictaminador:

RESULTANDO

1.- Por escrito presentado el día, mes y año, compareció por conducto de apoderado (nombre de la actora), para demandar a la demanda las prestaciones siguientes: A) cumplimiento de la relación laboral que se unía con la demandada, en los términos que se especifican en el capítulo de hechos de este mismo escrito. B) Como consecuencia de lo anterior el pago de salarios caídos a partir de *fecha*, y hasta que la demanda de cumplimiento a todas y cada una de las prestaciones que se reclaman con los aumentos que se generen por revisiones de contrato salariales o aumento de emergencia. C) El reconocimiento de mi antigüedad mientras permanezca fuera de servicio por culpa de la demanda. D) El pago de

vacaciones, incentivos vacacionales, prima vacacional, aguinaldos generados y que se generen durante la tramitación de este juicio, y los ya generados e insolutos. E) El pago de servicio médico y medicinas para mí y para mi familia, que tengan que erogar, porque la demanda me priva de proporcionarme estos servicios. F) Pago de Fondo de Ahorro, devengado e insoluto. G) Otorgamiento del préstamo hipotecario a que tiene derecho. H) Pago de las prestaciones al SAR desde la fecha de ingreso. Señala como hechos: Que ingreso en *fecha*, laborando en la Subgerencia, percibiendo *una cantidad* más por gasolina, *una cantidad* por tiempo extra adicional y *una cantidad* por incentivo al desempeño de manera mensual.- Que fue despedida injustificadamente por *su jefe en fecha*. Por la que recurre a esta vía. -----

2.- Radicada la demanda, se señaló fecha para que tuviera verificativo la audiencia inicial, en cuya etapa de conciliación no fue posible la avenencia, turnándose a la demanda y excepciones, en la cual la actora ratificó su escrito inicial; por su parte la demandada dio contestación en términos del escrito que corre a fojas ...; negando acción y derecho a su contrario respecto de todas y cada una prestaciones reclamadas, aclarando que el actor no fue despedido.- Controvirtió los hechos en términos del escrito de cuenta y opuso las excepciones y defensas que estimo aplicables.-----

3.- Las partes ofrecieron las pruebas que estimaron pertinentes, desahogadas que estas fueron se declaró cerrada la instrucción, ordenándose turnar los autos a dictamen, y-----

Después con un Considerando: Donde se especifican las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; en relación con la fracción VI del artículo 840 de la Ley de la Materia.

Todo esto comienza fundado y motivado por lo establecido por Nuestra Carta Magna en donde se establece su competencia, por consiguiente lo establecido en la Ley Federal del Trabajo así como las jurisprudencias y mención de reglamento en sus apreciaciones como Junta. Además donde el dictaminador debe apreciar de todas las actuaciones para llegar a la verdad, lo referente a la carga de la prueba sí se cumplió o no con las pretensiones de la parte actora o excepciones y defensas de la parte demandada en los extremos propuestos en sus pruebas.

Como por ejemplo, así es como lo realiza el dictaminador:

I.- Que esta Junta es competente para conocer y resolver del presente juicio, de conformidad con lo establecido por los *artículos 123 Constitucional*, fracciones XX y XXXI de su apartado "A" y 527 de la Ley Federal de Trabajo.-----

II.- La litis se contrae a determinar si la actora fue despedida injustificadamente y por ende si tiene derecho a las prestaciones que reclama; vistos los términos en que fue fijada la litis, la carga de la prueba corresponde a la demanda.-----

III.- Entrando al estudio del fondo del juicio, se analiza la excepción de obscuridad, la cual resulta infundada en razón de que el escrito inicial se desprenden suficientes elementos para pronunciar un laudo claro, preciso y congruente, como lo requiere el artículo 842 de la Ley Federal de Trabajo; además de que conforme al diverso artículo 784, del propio ordenamiento legal, corresponde al patrón acreditar su dicho en tratándose de despidos como acontece en la especie.-----

Así las cosas y como se estableció en antecedentes, la demanda señaló que no despidió a la actora; ahora bien, de las constancias procesales aparece que el actor ofreció, entre otras pruebas, la confesional a cargo *de su jefe*, que como se mencionó en los resultados de este fallo, es a quien le atribuye el despido; es de advertirse que a dicha absolvente se le tuvo por confesa de las posiciones que se articularon fojas ..., habiéndosele interrogado en el sentido que le entrevistó con la actora (fecha en que en el escrito inicial de demanda se expresa que ocurrió el despido); así mismo que en esa fecha le dijo que su plaza estaba cancelada y que estaba liquidada.- En esa tesitura y toda vez que la confesión así obtenida no se desvanece con las pruebas ofrecidas por la patronal, ya que además de la instrumental de actuaciones y la presuncional en su aspecto, ofreció copia de diversos criterios jurisprudenciales, así como copia del Reglamento del Personal de Confianza de la Empresa, tabulador de salarios, tarjeta de trabajo, recibos de pago; acuerdo del Director General de la demandada; copia de los Criterios para la Administración del Sistema de Préstamo y Reembolso para Transporte del Personal de Confianza de la Empresa; pruebas todas ellas que como se aprecia son diversas a demostrar el extremo en estudio; mientras que la inspección ofrecida bajo el apartado, fojas fue desechada en acuerdo de *fecha a fojas*; la confesional de la accionante, no le beneficia, en razón de que la exegesis de su desahogo a fojas, no aparece que le hubiera articulado ninguna posición relativa la causa de fenecimiento de la relación laboral; en consecuencia, se considera que se está ante el evento de un despido injustificado.-----

IV.- Aclarado lo anterior, por cuestión de técnica se entra al estudio de la eximisión al incumplimiento del laudo; sobre el particular a fojas, la patronal la apoya en la afirmación de que la actora es trabajadora de confianza, tanto porque, según se expresa, la actora así lo afirma en su escrito inicial (al solicitar la aplicación del Reglamento del Personal de Confianza); así como por las funciones que desempeña (que según manifiesta la esgrimiente se identifican con las contenidas en el *artículo 9* de la Ley Federal de Trabajo). Por lo tanto, esta juzgadora procede a determinar si las funciones realizadas por la actora, corresponden a las de trabajador de confianza y por ende si procede a favor de la parte patronal lo regulado por los artículos 49 y 947 de la Ley Federal de Trabajo, con el consecuente fincamiento de la responsabilidad económica a que se contrae el

diverso 50, de la propia Ley, y el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el numeral 162, del ordenamiento legal en cita.-----

Ahora bien, las funciones de confianza se dan por la naturaleza de las funciones desempeñadas y no por la designación que se dé al puesto; al respecto los artículos 9 y 182 de la Ley Federal de Trabajo, establecen:-----

“.....*Artículo 9.* La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no por la designación que se dé al puesto.- Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan el carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento...”

“.....*Artículo 182.-* Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento...”

Y así mismo resulta aplicable, por analogía la jurisprudencia 36/2006, sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, página 10 Novena Época, cuyo rubro expresa:-----

“...TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SI TIENE UN NOMBRAMIENTO DE BASE O DE CONFIANZA, ES NECESARIO ATENDER A LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES QUE DESARROLLAN Y NO AL DENOMINACIÓN AQUÉL...”

En ese tenor se procede a estudiar el material probatorio aportado por la Patronal, para determinar las funciones; en el caso como se dijo, ofreció además de la presuncional en su doble aspecto, la instrumental de actuaciones en la que contrariamente a lo que afirma la patronal, la actora en su escrito inicial no hace alusión al Reglamento del Personal de Confianza de la Empresa; la copia de diversos criterios jurisprudenciales, así como la copia del Reglamento del Personal de Confianza de la Empresa no acreditan el extremo, además de la interpretación de éste, no aparece que dentro de los puestos que el mismo establece como de confianza (*artículo 2*), se enlistó el que ostentaba el actor; además y de igual forma se considera que no es la prueba idónea para acreditar el extremo; en el caso se invoca por guardar estrecha analogía la tesis I.5°.T227 L, del Quinto Tribunal Colegiado de Circuito, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVIII, *Septiembre del 2003, página 1445, Novena Época.* Bajo el rubro:-----

“...TRABAJADORES DE CONFIANZA, SU NATURALEZA SE ENCUENTRA DEFINIDA EN EL ARTÍCULO 9° DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, Y NO EN LO PACTADO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO...”

El tabulador de los salarios por su parte es tendiente a demostrar el monto del estipendio, mas no la categoría en estudio; la tarjeta de trabajo, aunque contiene la leyenda “Tarjeta de Trabajo para Puesto de Confianza”, como se observa, resulta ser puramente enunciativa y, como se ha venido anotando, las funciones de confianza se perfeccionan por las labores desempeñadas y no por la denominación que se le dé, sin pasar inadvertido que la omisión o imprecisión de especificar las funciones dentro de la tarjeta de trabajo, resulta imputable a la patronal, conforme a lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley Federal de Trabajo. Los recibos de pago, no contienen ninguna consigna al respecto, como tampoco el acuerdo del Director General de la demandada.-----

La copia de los criterios para la Administración del Sistema de Préstamo y Reembolso para transporte de Personal de Confianza de la Empresa; como se observa es diversa a demostrar el extremo en estudio; la inspección como se estableció en antecedentes, fue desechada y la confesional del accionante, no le beneficia, ya que si bien, respecto al tópico en estudio, la actora contestó de manera afirmativa las posiciones marcadas bajo los numerales ..., consientes en que; “... 4.- Que su última contratación con la Empresa fue en la categoría de, clasificación“, así como: “...7.- Que la última categoría que usted ostentó a cargo de la Empresa al nivel tales posiciones como se observa no demuestran que la categoría de la actora hubiese sido la de confianza, pues, se insiste la categoría de trabajador de confianza se da por las funciones y no por la denominación, sí que, de igual manera se reitera, dentro del Reglamento de Personal de Confianza de la Empresa aparece dentro de los puestos que el mismo establece como de confianza aparezca el de la actora.- Por lo que respecta a la documental consistente en REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO RESUMEN DE RESULTADOS a fojas; tampoco acredita el extremo de que se trata pues aunque contiene firma que se atribuye a la actora contiene los objetivos fijados al puesto de la actora, esto es, una evaluación de los mismos y no propiamente que los desempeñe; además, de las funciones que el mismo establece, no se desprende que sean de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general como lo requiere el transcrito numeral, ni se desprende que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, de ahí que con dicha prueba perseguido, no se acredite el extremo.-----

V.- En razón de lo expuesto en los considerandos inmediatos anteriores lo procedente es condenar a las prestaciones inherentes al despido injustificado, a saber: A) Cumplimiento de la relación laboral que se unía con la demandada, en los términos en que el actor laboraba. B) Como consecuencias de lo anterior el pago de salarios caídos a partir de fecha, y hasta que la demanda dé

cumplimiento a todas y cada una de las prestaciones que se reclaman con los aumentos que se generen por revisiones de contrato salariales o aumento de emergencia, (en los aumentos en razón de que el actor optó por la reinstalación y los hubiese percibido de manera normal de no ser por causas imputables a la demanda, para cuya cuantificación se ordena abrir incidente de liquidación).- Ahora bien para la cuantificación de los salarios, debe decirse que la actora refiere un salario de *cantidad de dinero, más dinero por gasolina, más dinero por tiempo extra adicional y dinero por bono*, lo que arroja un monto de cantidades mensuales; es de advertirse que tales montos no coinciden con los contenidos de los recibos de pago ofrecidos por el propio actor mientras que la copia de la tabla de salarios que ofreció y que aparece agregada a fojas, resulta no ser ilustrativa, ya que no precisa a cuáles niveles se refiere y contiene otras prestaciones que el actor no señala.- No obstante lo anterior, en términos del artículo 784 de la Ley Federal de Trabajo, corresponde a la demandada demostrar el monto del salario; sobre el particular; confiesa que los conceptos gasolina, tiempo extra adicional y bono sí se cubrían, además manifiesta una serie de conceptos adicionales cuyo monto mensual asciende a una *cantidad*.- Por lo anterior, al no haber acreditado el monto del salario, y al haber confesado la exigencia de los conceptos extralegales sin acreditarlos, debe tenerse por cierto el monto afirmado por el actor; (lo anterior conforme a los *artículos 794, 84 y 89 respectivamente, todos de la Ley Federal de Trabajo*); así las cosas, *de fecha a fecha*, meses, arroja el monto de la *cantidad*, sin perjuicio de los que se sigan generando y hasta que la demandada de cumplimiento al fallo.-----

Al haber prosperado la acción del despido, se condena a la presentación marcada bajo el inciso C) El reconocimiento de su antigüedad mientras permanezca fuera de servicio.-----

D) Pago de Incentivos Vacacionales, Prima Vacacional, y Aguinaldos Generados y que se generen durante la tramitación de este juicio, se absuelve de los incentivos vacacionales, ya que la actora no acredita su fundamento; también se absuelve de las vacaciones, relativas al período del despido, ya que van incluidas en los salarios caídos por constituir un pago por un no hacer y de las restantes prestaciones, por las anotadas razones es procedente condenar, para cuya cuantificación igualmente se ordena substanciar incidente de liquidación.-----

VI.- Entrando al estudio de las prestaciones que con independencia al despido se demandan, es dable concluir lo siguiente:-----

F) Pago del Fondo de Ahorro, devengado e insoluto se condena al pago relativo *de fecha a fecha* (víspera del despido), atento a la acción de prescripción, debiendo cuantificarse en el incidente de liquidación.-----

G) Otorgamiento del préstamo hipotecario a que tiene derecho, en virtud de haber operado la reinstalación, se dejan a salvo los derechos del actor para que efectúe su trámite.-----

H) Pago de las prestaciones al SAR desde la fecha de su ingreso, se absuelve ya que la actor confesó haberlas percibido al contestar la posición número a fojas y siguientes.-----

E) El pago de servicio médico y medicinas; se absuelve ya que el actor no acreditó haber efectuado erogación alguna por estos conceptos.-----

Al pago de la prima vacacional, aguinaldo, vacaciones generadas e insolutos; se absuelve ya que la actora confesó haber percibido los relativos al periodo a foja y siguientes, mientras que los anteriores se encuentran prescritos.-----

En el entendido de que se autoriza a la patronal a retener lo relativo al impuesto sobre la renta derivado de la presente condena.-----

Por lo anteriormente expuesto y fundado es de resolverse y se.-----

Y por último Resuelve: En base a los puntos resolutivos como lo dispone en su fracción VII de su *artículo 840* de la Ley Laboral.

Se extrae de lo establecido en los considerandos en base a sus razonamientos ahí incluidos, donde surge un Laudo Condenatorio o Absolutorio o Mixto.

Como por ejemplo, así es como lo expresa el dictaminador.

RESUELVE

PRIMERO.- La actora probó parcialmente su acción, frente a ella la demandada justificó de la misma forma sus excepciones y defensas, en consecuencia, -----

SEGUNDO.- Se declara improcedente el no acatamiento del laudo, de conformidad con los razonamientos expresados en el Considerando IV de este fallo-----

TERCERO.- Se condena a la Empresa, al cumplimiento y pago a favor de la actora, de las prestaciones siguientes: A) Cumplimiento de la relación laboral que se unían con la demanda, en los términos en que actora laboraba.- B) Como consecuencia de lo anterior el pago de salarios caídos a partir de la *fecha*, y hasta que la demanda de cumplimiento a todas y cada una de las prestaciones que se reclaman con los aumentos que se generen por revisiones de contrato salariales o

aumento de emergencia, para cuya cuantificación se ordena abrir incidente de liquidación; en el entendido de que a la *fecha* ,arroja el monto de *cantidad*, sin perjuicio de los que se sigan generando y hasta que la demandada dé cumplimiento a este fallo.- Se condena a la prestación marcada bajo el inciso C) El reconocimiento de su antigüedad mientras permanezca fuera de servicio.- D) Se condena al pago de la prima vacacional y aguinaldos generados durante la tramitación de este juicio, para cuya cuantificación igualmente se ordena substanciar incidente de liquidación.- F) se condena al pago del Fondo de Ahorro, relativo de *fecha a fecha*, debiendo cuantificarse en el incidente de liquidación.- G) Se dejan a salvo los derechos de la actora respecto del otorgamiento del préstamo hipotecario a que tiene derecho.-----

CUARTO.- Se absuelve a la empresa, del cumplimiento del pago de las restantes prestaciones que en este juicio le demandó la actora.-----

QUINTO.- Se comisiona al C. Actuario de esta Junta para que notifique personalmente a las partes en los domicilios que obran en autos con copia de la presente resolución.-----

Si bien es cierto, una vez terminado el dictamen se entrega el expediente a la secretaria del Presidente de la Junta donde la misma se encarga de pasar los expedientes con los diferentes representantes donde emitirán su voto ya sea a favor o en contra.

Pero no siempre es así, hay algunos expedientes donde hay una discusión: Sobre el dictamen donde se resuelve consignando obligaciones de hacer, obligaciones de no hacer y obligaciones mixtas sobre las prestaciones donde se calientan los ánimos, el presidente les dice a los Representantes del Trabajo y del Capital: Se da un receso, salen a sus privados con copia del dictamen, son requeridos nuevamente al privado del Presidente de la Junta donde discuten o gestionan cada uno de los intereses del negocio, una vez que terminan de sesionar se procede a la votación y el Presidente de la Junta, declara el resultado en términos de lo previsto por el *artículo 888* de la Ley Federal del Trabajo.

Es de hacer notar, ya que se crea una desventaja el representante del patrón le proporciona copia de los laudos ya aprobados, al abogado de la demandada y es una violación al procedimiento ya que al interponer el amparo el término es de 3 días; y lo puede preparar con tiempo a diferencia de la parte actora.

Cabe mencionar en el caso de que tenga voto deberá ser veraz es decir cierto, claro, su oposición puede estar o no fundada y nada más emitir su voto; también se debe valorar si existe uno solo por algún representante o si son dos o todos lo emitieron y en qué sentido ya que en caso de discrepancia de los tres representantes no habría resolución alguna. Solamente en la Ley Federal del trabajo se establece el caso de la negativa así como la abstención debe merecer

la misma receta, en su artículo 846 como dice: “Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niega a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos”.

Si bien es cierto, las resoluciones deben estar firmadas por los representantes del gobierno, capital y trabajo que conforman la Junta; así como también prevé que los que se nieguen a cumplir con tal obligación y lo corrige el conflicto contemplándolo en la Ley de la Materia con los artículos 845 en lo relativo a su fracción II por tratarse de laudo.

Artículo 845: “Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurren a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.”

En estos casos se observan las normas siguientes:

II. Si se trata de Laudo:

- a) Si después del requerimiento insisten en una negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el presidente de la Junta Especial, llamará a los suplentes.
- b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, para que designen las personas que los sustituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente.

Así mismo también el artículo 846 del Código Laboral, en el que se expresa lo siguiente: “Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.”

En muchos casos es para favorecer los intereses de algún representante casi siempre del de los patrones junto con el del representante del gobierno

dándoles línea es decir, en el sentido de la resolución si es condenatorio o absolutorio y como lo van a manejar en ocasiones. Al emitir su voto expresan su razón y firman, es señalando cualquier error que ellos detecten si afecta a sus intereses, por ejemplo:

- El representante de los trabajadores emite su voto a favor, firma y fecha
- El representante de los patrones emite su voto en contra, firma y fecha

Las reglas que aplican son:

1.-Si es un solo voto no nulifica el sentido del dictamen, y por tal motivo no se le hace caso y no se modifica o adiciona el dictamen.

2.-Si son dos o más votos sí se modifican o adiciona el dictamen.

El dictamen versará:

Si el dictamen fuere aprobado, sin adiciones o modificaciones se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. De acuerdo con lo establecido en su primer párrafo del artículo 889 de la Ley de la Materia.

Atento a los votos en contra emitidos por los representantes de la Junta, y en cumplimiento de los mismos se procede a realizar las modificaciones y adiciones para que de inmediato redacte el dictamen y se eleve a la categoría del laudo y se firme por los miembros de la Junta. El resultado se hará constar en acta. Todo esto conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 889 de la Ley Laboral.

Posteriormente una vez realizado lo anterior, si el dictamen fue aprobado, adicionado o modificado se procede a cambiar el nombre del dictamen a Laudo y la fecha.

Si fue notificado o adicionado, queda en la última parte donde manifiesta condenatorio con la firma del Presidente de la Junta, de los Representantes de los Trabajadores, Representantes de los Patrones y del Secretario de Acuerdos.

Se prosigue con el engrosado del laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes. Así lo dispone el artículo 890 del Código

Laboral. En la práctica se realiza de la siguiente manera el engrosado escriben los datos en una libreta donde especifican la fecha del dictamen, de acta de discusión y votación, fecha del laudo y que se encuentre firmado; esto es realizado por la secretaria de la dictaminadora y se turnará el expediente al archivista para que lo entregue al actuario inmediatamente notifique personalmente el laudo a las partes.

Cuando llega el expediente a manos del actuario inmediatamente se procede a notificar en obvio de repeticiones a la parte actora se le notifica sin instructivo o cédula de notificación por ser un acto consentido por muchos abogados de la parte actora aunque hay sus excepciones y a la parte demandada siempre se le notifica con instructivo si no lo hiciera así, no permite ser notificado y como en todo hay ocasiones que piden se les pongan otra fecha a la notificación. Cuando ya ellos ya tienen copia del laudo para realizar con tiempo su amparo, se les hizo llegar su representante patronal.

Por tenerse por contemplado un término de *tres días* para impugnar el laudo o la interposición de una aclaración para corregir errores (mecanográficos en caso de algún nombre, apellido, número de expediente) o precisar algún punto pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. Una vez notificando a las partes el laudo así como lo establece el artículo 847 de la Ley de la Materia.

Como se aprecia cuando el apellido del actora no corresponde como por ejemplo: Visto el estado de los autos, desprendiéndose de los mismos que por error mecanográfico, en el cuerpo del laudo de fecha, se asentó el nombre de la actora como (nombre incorrecto), no obstante como corresponde al de (nombre correcto); en consecuencia, con fundamento en el artículo 847 de la Ley Federal de Trabajo, que faculta a esta autoridad para aclarar las resoluciones, sin que pueda variarse el sentido de las mismas, se aclara, para todos los efectos legales a que haya lugar, que el nombre correcto de la actora y que debe constar en el laudo es el de (nombre correcto de la actora).- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES.- ASÍ LO PROVEYERON Y FIRMARON LOS CC. REPRESENTANTES QUE INTEGRAN LA JUNTA. DOY FE.-----

Y termina firmando el Presidente de la Junta, los Representantes del Trabajo y del Capital, Secretario de Acuerdos.

De acuerdo a lo anterior debe tomarse en cuenta que debe impugnarse el laudo si le afecta a los intereses de alguna de las partes, por medio de un juicio de amparo directo sin esperar a que la Junta realice las aclaraciones ya que de lo

contrario se perderá el derecho a ejercerlo por el plazo establecido de *tres días en la Ley*.

Una vez impugnado el laudo, si la Suprema Corte de Justicia de la Nación concede el amparo y protección de la justicia Federal, la Junta al dictar el nuevo laudo procederá en los términos que indica la ejecutoria siempre se trate de un acto de cumplimiento.

Muchos abogados pretenden hacer valer una aclaración para corregir como error o precisar algún punto del laudo mediante comparecencia, como lo muestra el siguiente ejemplo:

En la Ciudad de México, D.F. a ... , presente en el local de esa H. Junta el apoderado de la parte actora LIC., quien se identifica con copia certificada de la cédula profesional número, y solicita aclaración del laudo de fecha ..., mismo que me fue notificado el día ..., del mismo mes y año dicha aclaración es procedente en términos del artículo 847 de la Ley Laboral, en virtud de que en el fondo existe un error respecto al pago de salarios caídos, ya que la condena abarca de fecha a fecha, y la actora fue reinstalada en base a una interlocutoria de suspensión, según el acta de fecha, razón por la que se tuvo que declarar procedente dicha aclaración de laudo. Esto dejo y firmo al margen para constancia-----Doy fe y firma el Secretario de Acuerdos.

La autoridad le responde por medio de un acuerdo de fecha. Vista la comparecencia del LIC. Apoderado de la parte actora, con la personalidad reconocida en autos, por medio del cual solicita aclaración del laudo de fecha, en virtud de que existe un error respecto de los salarios caídos, ya que la actora fue reinstalada a la fecha, mientras que aquellos fueron notificados hasta la fecha, al respecto y en virtud de que el promovente fue notificado el día, del año en curso y promueve la aclaración en fecha, se tiene por promovida en tiempo para todos los efectos legales a que haya lugar.- Atento a su contenido y en virtud del artículo 847 de la Ley Federal de Trabajo, establece que la aclaración procede para corregir errores o precisar algún punto, **pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución**; en consecuencia dígamele al promovente que no hay lugar a proveer de conformidad, ya que de cuantificarse en la forma y términos pretendidos implicaría variar el sentido de la resolución.-NOTIFÍQUESE POR BOLETÍN A LAS PARTES.- ASÍ LO PROVEYERON Y FIRMARON LOS CC. REPRESENTANTES QUE INTEGRAN LA JUNTA, DOY FE.-----
Y firman el Presidente de la Junta, los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones, Secretario de Acuerdos.

Dichas resoluciones tienen el carácter de irrevocables en los términos del artículo 848, de la Ley de la Materia, que manifiesta lo siguiente: “Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.”

Si bien es cierto, en Materia Laboral no hay recursos, ni segunda instancia; lo único que les queda tanto a los trabajadores o patrones por sí mismos o por medio de su representante legal, que puedan ser afectados con un laudo condenatorio o la resolución salga en su contra es recurrir al Amparo Directo donde expondrá la resolución emitida por la Junta de su competencia sobre dicho conflicto y serán revisadas por un Alto Tribunal.

Puede darse el caso, de una Junta al emitir el laudo correspondiente al resolver el negocio en cuestión, lo efectuó apegado a Derecho podría estar equivocado al momento de valorar los hechos o las normas aplicables entonces algunas de las partes afectadas en el conflicto con dicha resolución interpondrá su Amparo Directo le corresponde conocer y resolver al Tribunal Colegiado de Circuito por medio de *Sentencia de Amparo* a remediar el error en que incurrió la Junta de su competencia.

Cabe hacer mención, una vez notificando el laudo las partes tienen un término de tres días para impugnar el laudo de acuerdo con el artículo 847 de la Ley Laboral en la práctica tiene que presentarse ante Oficialía de Partes de la Junta de su competencia erróneamente, inexacto, equivocadamente tiene conocimiento primeramente la autoridad que emitió la resolución y si ellos quieren lo envían pronto o lo dejan hasta que ellos así lo dispongan. Cuando lo correcto sería presentarlo ante el Alto Tribunal y el remitiría mediante ejecutoria a la Junta correspondiente sobre dicho amparo.

Si bien es cierto, el laudo laboral es ejecutable por sí mismo, dentro del plazo legal de los *tres días*, si no es disputado ningún punto en contra de la resolución que sea materia de amparo o que no avance, se convertirá en cosa juzgada es decir, el laudo se convierte en firme cuando ya no puede ser impugnado por ningún otro medio y se adquiere esa calidad.

Después de haber resuelto si surgió algún imprevisto para que se proceda a la ejecución del laudo de acuerdo a lo expuesto anteriormente; y una vez notificado el laudo personalmente (artículo 742 fracción VIII de la Ley Laboral) surte sus efectos el día y hora en que se realiza y se cuentan de momento a momento (artículo 747 fracción I de la Ley de la Materia); los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la en que surta efectos la

notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento, de acuerdo con lo previsto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica en la materia laboral no se respetan los plazos cuando son empleados por la autoridad al momento de aplicarlos, a contrario sensu cuando sí se le da término durante el procedimiento a alguna de las partes son muy estrictos. Por lo regular una vez notificado el laudo, el abogado de la parte actora gestiona para que realicen un acuerdo llamado "Auto de Ejecución", previamente el secretario de acuerdos realiza un acuerdo solicitando al Departamento de Amparos una certificación de amparo es decir, donde le contesta por escrito si existe amparo, si fue otorgada la protección de la Justicia Federal o fue negada en qué términos; y posteriormente si no existe o si ya se resolvió se ordena de la siguiente manera.

Del lado superior derecho lleva el rubro, la fecha y el contenido del acuerdo dice:

Por recibidos los oficios números, que remite el H. Juzgado Primero de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, al que acompañan copia certificada del Expediente relativo al Juicio Laboral rubro indicado, y por el que informa que la sentencia pronunciada en el Juicio de Amparo Indirecto (número de expediente) y acumulado al (número de expediente), ha causado ejecutoria.- Visto lo anterior, así como la sentencia que se dictó en el juicio de garantías de fecha, en la que se sobreseyó en el propio juicio, así como la promoción folio de la actora por medio de la cual, solicita se despache Auto de Ejecución hasta por la cantidad de dinero; en tal virtud, no existiendo impedimento legal alguno, con fundamento en los artículos 739 al 749 de la Ley Federal de Trabajo, ha lugar a dictar, AUTO DE EJECUCIÓN CON EFECTOS DE MANDAMIENTO EN FORMA, para que se requiera el pago a la parte demanda hasta por la cantidad, a que se refiere la resolución de fecha, y su aclaración de fecha, del mismo año; por ende comisiona al C. Actuario adscrito a esta Junta a efecto de que se sustituya en el domicilio del demandado (nombre de la empresa) y asociado del actor, le requiera el pago de la cantidad mencionada, apercibiéndolo que de no hacerlo se le embargarán bienes de su propiedad suficientes para garantizar el monto de la liquidación. Si lo embargado fuere dinero o créditos realizables en el acto, hágase desde luego pago inmediato al actor; tratándose de bienes inmuebles, se podrán en depósito de la persona designada por éste, bajo su responsabilidad; en caso de que los bienes señalados fueran distintos a los ya descritos, se estará a lo dispuesto en los artículos 958 a 964 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo el C. Actuario dar cuenta al C. Presidente de la Junta Cúmplase.- Así lo proveyó y firma el C. LIC. Presidente de la Junta Número.- DOY FE.-----

ACTUARIO

Es de hacer notar, en el auto de ejecución no en todos se expresa cuando a la demandada le requieran el pago de la cantidad mencionada en compañía del actuario asociado con el actor se le haga efectivo el apercibimiento “decretado que de no hacerlo se le embargarán bienes de su propiedad suficientes para garantizar el monto de la liquidación. Si lo embargado fuere dinero o créditos realizables en el acto, hágase desde luego pago inmediato al actor; tratándose de bienes inmuebles, se pondrán en depósito de la persona designada por éste, bajo su responsabilidad; en caso de que los bienes señalados fueran distintos a los ya descritos, se estará a lo dispuesto por los artículos 958 a 964 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo el C. Actuario dar cuenta al C. Presidente de la Junta, Cúmplase”. Consiste en la relación que hay entre los abogados y el Presidente de la Junta para ser realizado de esa forma.

Muchos otros abogados los manejan gestionando el auto de ejecución, una vez que está realizado piden copia del mismo para presentarla en el Departamento de Ejecuciones de la Empresa para que les indique el Licenciado a cargo cuando pueden pasar por el cheque.

Posteriormente se pone de acuerdo el abogado de la parte actora con el actuario para cuando puede realizarse dicha diligencia, para proceder con el Auto de Ejecución, y expresa lo siguiente:

De lado superior derecho lleva el rubro y el contenido del escrito dice:

En la Ciudad de México, Distrito Federal, siendo las hora y fecha, El suscrito actuario, hace constar que me constituí personalmente acompañado del actor quien se identifica con credencial expedida por el Instituto Federal Electoral con número de folio, en la que aparece su fotografía y firma y la que le entrega en este acto, nos constituimos en el Área de Ejecuciones de la empresa sito en el piso del edificio de su centro administrativo, en el domicilio, a efecto de dar cumplimiento de **Auto de ejecución de fecha, en relación al Primer Punto Resolutivo del laudo de fecha**, que a la letra dice: “**PRIMERO.-** El presente incidente de liquidación, se aprueba la Plantilla de Liquidación del actor y se cuantifica su cantidad por pago de las diferencias correspondientes al pago correcto de la pensión jubilatoria que no están cuantificadas en el laudo mencionado a partir de fecha a fecha”. **Así como su aclaración al laudo de fecha, que en su parte conducente dice: “se declara procedente la aclaración de resolución del laudo de fecha, cuantificándose el mismo en el monto de la cantidad tantas veces citado.- En virtud de que la presente aclaración forma parte de cumplimiento a lo ordenado por el C. Juez Segundo de Distrito en Materia del Trabajo en el Distrito Federal dentro de los autos del juicio de amparo número de expediente.”** Acto seguido y estando presentes las CC. LICS., se les

requiere para que den cumplimiento en sus términos al citado **Auto de Ejecución de fecha, así como al laudo de fecha, así como a su Aclaración de fecha.**-----

EN USO DE LA PALABRA LAS APODERADAS Y REPRESENTANTES LEGALES DE LA EMPRESA: Que escucha el requerimiento del C. Actuario a efecto de dar cumplimiento al Auto de **Ejecución de fecha, así como al Laudo de fecha, así como su Aclaración de fecha**, y toda vez que el C. Actuario ha identificado plenamente y a su entera satisfacción al actor, en este acto se exhibe el cheque número, **de fecha a cargo del banco, expedido por la empresa a favor del C. Actor en Juicio, por la cantidad de dinero (con letra)**. Así mismo se exhibe Constancia de Sueldos, Salarios, Conceptos Asimilados y Crédito al Salario, Forma Fiscal Número correspondiente a la cantidad de dinero (con letra) por concepto de impuestos, cantidades que sumadas, arrojan el total de la cantidad precisada con anterioridad, haciendo entrega igualmente al actor del original y copia para H. Junta de la Constancia de Sueldos, Salarios, Conceptos Asimilados y Crédito al Salario (forma fiscal número), solicitando al C. Actuario de fe de la entrega y recepción del título de crédito así como de la forma fiscal anteriormente mencionada. Y al respecto cabe señalar que la retención de impuesto es legal, en razón de que mis representadas están obligadas a efectuar la retención del impuesto que corresponda, por ser una obligación que le imponen las leyes tributarias, lo que ha sido reconocido en la Tesis jurisprudencial número 17/92, emitida por 4a Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión del 21 de Septiembre de 1992, pág. 19, Bajo el rubro de: **“IMPUESTOS SOBRE LA RENTA.- OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE RETENERLO, CUANDO LAS PERSONAS SUJETAS A UNA RELACIÓN LABORAL OBTIENEN PRESTACIONES DERIVADAS DE LA MISMA”**.- De conformidad con los Artículos 77 fracción X de la Ley de Impuesto sobre la Renta, vigente en el año 1991, quienes hagan pagos por conceptos de prima de antigüedad, retiro, indemnizaciones y otros, deben en principio, retener el tributo respectivo, esta regla general admite dos casos de excepción, la primera se da cuando la cantidad recibida no excede de 90 veces el salario mínimo, la segunda cuando el empleado solo ha recibido un sueldo mínimo general correspondiente a su área geográfica, por tanto, si dichos preceptos legales no exceptúan de cubrir el impuesto sobre la renta a las personas que han estado sujetas a una relación laboral, y obtienen prestaciones derivadas de una condena impuesta por un órgano jurisdiccional, es obvio que el patrón debe retener el tributo relativo, sin importar si existe separación justificada o injustificada, pues el hecho de que el pago deba hacerse por determinación judicial, como consecuencia de un despido o un no sometimiento al arbitraje, no priva a dicho pago de su carácter indemnizatorio; cuya base impositiva deriva de la obligación establecida en los artículos 31, fracción IV y 73 fracción VII de la Constitución Federal. En la inteligencia de que

las determinaciones anteriores están reguladas por los actualmente vigentes artículos 108, 112, 113 y demás relativos de la propia Ley del Impuesto sobre la Renta". En base a lo anterior solicito se tenga a mis representadas dando debido cumplimiento al requerimiento formulado por el C. Actuario en términos de lo ordenado por **Auto de Ejecución de fecha y laudo de fecha, así como a su Aclaración de fecha**, para todos los efectos a los que haya lugar.-----

EN USO DE LA PALABRA EL ACTOR PERSONALMENTE DIJO: Que recibe en pago el título de crédito descrito con anterioridad, salvo buen cobro, así como la Constancia de Retención de Impuestos, exhibidos por la parte patronal, dándose así estricto y cabal cumplimiento al Punto Resolutivo Primero del Laudo de fecha, solicitando se dejen a salvo los derechos del actor para el efecto de que se requiera a las demandadas adicionen al monto de la pensión jubilatoria diaria del actor, la diferencia de cantidad diarios, por concepto del incremento del bono acreditado en autos, ello en cumplimiento al laudo de fecha .-----

EL C. ACTUARIO hace constar y da fe que con las manifestaciones hechas por las partes y en este acto da fe de las mismas, así mismo se hace entrega de título de crédito número, **de fecha, a cargo de fecha, a cargo de banco, expedido por la empresa a favor del C. Actor en juicio, por la cantidad de dinero (con letra)**, así como de su credencial de elector y de la constancia de la retención de impuestos dando cumplimiento las empresas demandadas a lo requerido por el C. Actuario en la presente diligencia por lo que se da cuenta al C. Presidente y para todos los efectos legales a que haya lugar levantándose la presente para constancia y firmando al margen de la misma los que ella intervinieron y así quisieron hacerlo y en especial el actor, quien ha quedado debidamente identificado, como acuse de recibo del cheque descrito con anterioridad, y lo hice al calce el suscrito.-----

Cabe hacer mención, que si hay actores donde tienen que pasar pensión alimenticia y está registrada en la fuente de trabajo, al realizarse el pago proveniente de un auto de ejecución se le hace de su conocimiento por el departamento de ejecuciones de la empresa que no se le pagará todo lo estipulado en el mismo, porque se retendrá por la pensión o pensiones alimenticias que se tengan registradas con su respectivo porcentaje, para dar cumplimiento a un oficio girado por un Juez de lo Familiar. El lapso de tiempo que se toma en cuenta al momento de retener el porcentaje del dinero del trabajador comienza a correr desde el momento en que es separado el trabajador de su fuente de trabajo hasta que se da cumplimiento al auto de ejecución.

Para finalizar el expediente laboral es remitido de nueva cuenta al secretario de acuerdos para que realice un acuerdo donde visto el estado de los

autos, sea turnado al archivo general por estar como asunto total y definitivamente concluido.

3.2. Crítica sobre la práctica a la llamada “Reserva” en la Audiencia Trifásica.

Si bien es cierto, en las relaciones laborales es normal que se susciten conflictos respecto a los derechos y obligaciones de las partes.

Para resolverlos tienen que acudir ante la Autoridad Laboral competente, siempre debe hacerse a petición de parte del trabajador o sus beneficiarios al interponer su demanda el trabajador ya sea que lo realice el mismo, por un abogado particular o por un defensor de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo ante Oficialía de Partes Común ante la Junta de su competencia. La audiencia trifásica o audiencia de Ley, es la establecida por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que dice: *“El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictara acuerdo en el que señalara 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 ordenara se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregado 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 señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

Si bien es cierto, se encuentra consignado el derecho al trabajador de la suplencia en su demanda en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dice: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”. Es decir si hay defectos u omisiones para que los subsane en un **término de 3 días** no se cumple por la autoridad laboral, en el auto de radicación se señala 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 día siguientes en que se haya recibido** el escrito de demanda, marcado en el numeral 873 del mismo ordenamiento en su primer párrafo, de nueva cuenta no se cumple es realizado en un mes o más y sólo puede ampliarse o ratificarse el escrito de demanda por ser un criterio plenario a capricho de las Juntas. Y no como lo dejo el legislador establecido en la fracción II el artículo 878 de la Ley Laboral donde la demanda se expondrá ratificándola o modificándola.

La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador debe ser respetada como en la materia de amparo, ya que de ahí fue extraída la idea por el legislador al momento de ser expresada en la Ley Federal del Trabajo. No es una laguna o una dificultad, sino más bien es la mala fe o capricho de la autoridad laboral de manejarla como lo hacen.

Donde se afirma se debe realizar la audiencia de Ley en un solo evento jurídico, al igual que en los términos procesales nunca se cumplen en la práctica. Ya que de acuerdo con el principio de concentración, el procedimiento ordinario fue reducido a dos audiencias: la primera es conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, y la segunda desahogo de las pruebas y alegatos.

Además son tres las fases, actos o etapas en que debe desarrollarse la audiencia trifásica de acuerdo con el artículo 875 de la Ley Laboral como son:

- 1.- Conciliación
- 2.- De demanda y excepciones
- 3.- De ofrecimiento y admisión de pruebas

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

Como así lo dejo el autor de la Ley, plasmado. Si no se cumple con el objetivo de llegar a un arreglo entre las partes, en la primera etapa de conciliación se continuará con las siguientes etapas.

1.- Etapa de Conciliación: está regulada en el artículo 876 de la Ley de la Materia que expresa lo siguiente:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. **Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;**
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberá presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

En la práctica es realizada por la mecanógrafa, más no por el Auxiliar o el Presidente de la Junta. **“No hay labor donde se pueda hacer reflexionar al trabajador sobre lo que pueda ofrecer el abogado de la empresa demandada”**, comentándole al trabajador si es ofrecida y aceptada la confesional a su cargo en el peligro de ser declarado confeso si no se presenta al desahogo de la prueba confesional, por no llegar a la hora, por el tráfico, por haberse quedado dormido, se detuvo el metro, sobre cosas que son imputables para el trabajador.

Así como también, si los testigos van a ser los que fueron sus compañeros de trabajo por miedo al patrón de que sean separados de su fuente de trabajo no comparezcan a la audiencia o sí lo hacen no ayuden a su causa con sus declaraciones realizadas sin sentido. Como se dice “Más vale un mal arreglo que un gran juicio o pleito”.

Así como también hay abogados de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que no les explican que durante la audiencia de Ley o Trifásica hay una Etapa de Conciliación y en qué consiste, nada más les comunican la fecha y la hora de la audiencia.

La mecanógrafa al estar efectuando la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas una vez, tomada la

comparecencia; se declara integrada la Junta y abierta la audiencia por la C. Auxiliar; y posteriormente abierta la etapa de conciliación; donde hacen uso de la palabra los comparecientes dijeron: Que solicitan se difiera la presente audiencia por encontrarse celebrando pláticas conciliatorias tendientes a la solución del presente conflicto. Y por último la Junta acuerda señalando de nueva cuenta fecha y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Si las partes llegan a un arreglo es firmado un convenio (fracción III del artículo 876 de la Ley Laboral) es revisado por la Junta, no debe contener renuncia de sus derechos del trabajador. Produciendo los efectos jurídicos de un laudo.

2.- En la Etapa de Demanda y Excepciones: Es donde se establecen los puntos que dieron origen al juicio es decir, donde se integra la Litis.

Se desarrolla conforme a las siguientes normas del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo:

I. 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 subsane 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 y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

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

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

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

De acuerdo a lo anterior, las audiencias en ésta segunda etapa de demanda y excepciones pueden variar en la forma de llevarse de acuerdo al criterio del abogado de la parte actora ya que de ello depende la protesta de la parte demanda para que intervenga la Junta a resolver.

El actor en su demanda presentada ha precisado ya sus puntos petitorios no ha tenido suplencia en su escrito de demanda en términos del segundo párrafo del artículo 685 de la Ley Laboral en donde no es incompleta, vaga u obscura la demanda; si lo fuera en el auto de radicación al momento de notificarle tendría conocimiento como ya es un hábito para la autoridad laboral no respeta los plazos establecidos por la Ley Federal del Trabajo son tres días para subsanar el error en lo previsto con el numeral 873 en su segundo párrafo se vuelve nuevamente a violar y la única opción que tiene el trabajador por conducto de su apoderado legal o por sí mismo es modificarla.

El demandado da contestación a la demanda haciendo valer sus excepciones y defensas refiriéndose a todos los hechos de la demanda afirmándolos o negándolos en lo establecido en sus fracciones III y IV del artículo 878 de la Ley de la Materia.

Si bien es cierto, la demanda al momento de presentarse solo se exige como formalidad debe realizarse por escrito (como lo establece el artículo 872 del Código Laboral) más no que debe llevar la firma del trabajador y su apoderado legal si lo tiene, aunque en la práctica es presentada la demanda con la firma del trabajador y su carta poder. En el mismo sentido para contestar la demanda se puede realizar 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 le

expedirá a costa del demandado (en relación a la fracción III del numeral 878 de la Ley Laboral), no hay formalidad de que debe encontrarse firmada, pero si al momento de presentar la contestación debe ratificar el documento. Teniendo presente el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia (fracción IV, del artículo 878 de la Ley de la Materia).

Acto seguido se procede con la réplica y contrarréplica, las partes la realizan en el orden en que iniciaron. Sirve para resumir lo expuesto en la demanda o contestación, donde se ratifica, especifica sin variar algún punto de la demanda o contestación.

Atendiendo a su literalidad en su fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo dice: “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”.

Al respecto cabe señalar la siguiente Tesis: DEMANDA LABORAL AMPLIACIÓN DE LA. Es cierto que la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo no señala expresamente que se pueda ampliar la demanda en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial, pero no lo es menos que al señalar que el actor puede modificarla, tácitamente está permitiendo la ampliación de la misma, en atención a que **el vocablo “modificar” en sentido lato significa cambiar la naturaleza, estructura o contenido de algo**, de donde **se concluye la ampliación que el actor haga en esa etapa del procedimiento resulta legal.**- Amparo en revisión 314/83 Petroleros Mexicanos. 30 de Septiembre de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoz.- Informe 1983, Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p. 206.

Es una oportunidad del trabajador en el sentido más amplio, fundada y motivada establecida en la Ley que así lo consideró el espíritu del legislador en donde se puede cambiar, transformar, corregir, alterar, ampliar, modificar. Tanto sus acciones es decir, el derecho a lo que le pertenece al trabajador y como sus hechos expuestos en la demanda y obliga a la Junta a dar cabal cumplimiento.

Si el apoderado del actor modifico la demanda se debe aplicar por analogía la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, suspendiendo la audiencia y señalando nueva fecha para su realización para no dejar en estado de indefensión al patrón o la puede contestar inmediatamente.

En la práctica se aplican criterios plenarios para no dar validez a lo antes señalado, valiendo la pena insistir en la modificación a la demanda y es una violación por estar dejando en estado de indefensión al trabajador en este derecho consagrado por la Ley Federal del Trabajo y contemplado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no siendo un capricho, siendo arrebatado por la autoridad laboral que tiene la obligación de aplicar la Ley de acuerdo a su literalidad y dar cabal cumplimiento al impartir justicia y no imponiendo su Criterio Plenario como lo realiza la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje *donde tuvo por objeto fijar* criterios acerca del tema “Modificación a la Demanda”, que no está claramente regulado en la Ley, por lo que sean venido sosteniendo criterios contradictorios, habiendo inducido esta situación a plantear los aspectos fundamentales, y el tratamiento procesal correspondiente.

El texto fue dado a conocer a todos los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal del Pleno de Conciliación y Arbitraje, mediante una circular CC-2/84 Criterios del Pleno del Día 29 de Noviembre de 1983, con el objeto de unificar criterios de resolución de la Junta. Nos vamos a referir a los dos últimos supuestos:

2.- Si se trata de una modificación de la demanda, esto es un cambio de la misma, *ampliándola o adicionando* los hechos, por equidad, deberá suspender la audiencia señalando una nueva fecha para su celebración, dentro del término legal, a fin de dar oportunidad al demandado de contestar y preparar sus pruebas toda vez que en la misma audiencia de Demanda y Excepciones, en la etapa subsecuente, deben ofrecerse las pruebas y para el demandado, no sólo será difícil contestar la demanda repentinamente, sino que además se le dejaría en estado de indefensión para preparar y ofrecer las pruebas en ese mismo acto, en relación con la variación de la demanda.

3.- No se considera como modificación a la demanda el planteamiento de nuevas acciones (pretensiones) que impliquen cambiar la naturaleza de la acción intentada en la demanda inicial, (por ejemplo, se haya demandado el despido injustificado y posteriormente se demanda la rescisión del contrato por causa imputable al patrón); lo que podía hacerse en la Ley de 1970, pero a partir de las reformas de 1980 es incongruente con la facultad de la Junta de subsanar la demanda y en tal caso, se trataría de una nueva demanda, con los efectos jurídicos correspondientes.²²

²² La Gaceta Laboral, Número 31. “LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y PRECEDENTES DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”. Enero- Febrero – Marzo / 84. p. 93-94

Como sí se le estuviera haciendo un favor al trabajador permitiéndole corregir su demanda original; a diferencia de la Ley de 1970 donde se realizaba una modificación amplia.

Es donde el abogado de la parte actora tiene que hacer uso de lo establecido, hay que insistir en la ampliación a la demanda donde se formará otra litis, y se procederá a suspender la audiencia y señalar nueva fecha para su realización para no dejar en estado de indefensión al patrón o la puede contestar inmediatamente de acuerdo por analogía con la fracción VII del artículo 878 de la Ley Federal de Trabajo y aplicar lo determinado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, presentando la siguiente Contradicción de Tesis el día de la audiencia al momento de que la autoridad se resista a cumplir de manera cabal lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su numeral 878 fracción II.

*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 está en aptitud de responder a las pretensiones del actor y, por ello, debe proceder a dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos por éste, 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 aquél contestar la demanda en su totalidad.***

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

Tesis de jurisprudencia 11/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública de veintitrés de enero de mil novecientos noventa y ocho.

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VII, Marzo de 1998. Tesis: 2a./J.11/98. Página 257.

La finalidad para que la demanda sea ratificada o modificada es para que los hechos de la litis en su momento al presentar el primer escrito de demanda si se le olvido al trabajador comentarle a su abogado más hechos los pueda realizar modificándola, para que se puedan reducir los mismos a un punto de derecho sobre la controversia al momento de contestar la demanda al patrón.

Una vez resuelta la demanda en relación a la modificación y se procede con la réplica y contrarréplica.

También se puede *enderezar la demanda es decir*, se puede corregir el nombre o denominación del patrón ó el nombre de un tercer interesado llamado a juicio en ese momento.

Contemplada en su fracción VII del artículo 878 de la Ley Laboral. Si el demandado *reconviene* al actor, este 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.

La reconvención es una contrademanda que al momento de dar contestación a la demanda es manifestada por el apoderado de la demandada. Consistente en una deuda a cargo del trabajador contraída con el patrón durante la relación laboral por concepto de anticipo de salarios o por un préstamo. Se suspende la audiencia y se señala nueva fecha para continuar.

Realizado lo anterior, se debe realizar la audiencia de Ley en un solo evento jurídico, al igual que los términos procesales nunca se cumplen y en la práctica se señala día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas conforme va la agenda.

3.- Tercera Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es donde se presentaran todos los elementos necesarios que conforman las pruebas de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Materia, en donde la parte actora probará sus acciones, así como la parte demandada sus excepciones y defensas que al momento de resolver les sirva como base. Llegado el día y la hora señalados para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas al iniciarse la comparecencia de las partes que concurran a la misma. Las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente con fundamento en el segundo párrafo del artículo 875 de la Ley Federal de Trabajo.

Por lo regular cuando falta la parte actora en esta etapa, la demandada y codemandadas si las hay ofrecen sus pruebas y piden se acuerde lo más pronto para no dar pie a lo antes citado.

Acto seguido se debe realizar el ofrecimiento de pruebas conforme a lo establecido en el artículo 880 de la Ley Laboral, que expresa:

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

I. El actor ofrecerá sus pruebas en la relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel 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 hayan 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 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

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

Debe prevalecer un orden, en primer lugar ofrecerá sus pruebas la parte actora si lo realiza presentándolas por escrito le correrá traslado a su contrario en copia simple y puede agregar algunas que le hayan faltado poner en el escrito de

sus pruebas, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas si las trae por escrito debe correrle traslado a su contrario en copia simple o las dicta y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrán objetar las del demandado. Como por ejemplo:

EN SU USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO: Que con la personalidad debidamente acreditada y reconocida en autos en este acto ofrece pruebas por su representada mediante un escrito constante de fojas útiles, escritas solo por el anverso y suscrito por diversa apoderada de mi mandante y por el de la voz en todas y cada una de sus fojas, por lo tanto lo hago mío, lo ratifico, lo reproduzco y lo actualizo en todas y cada una de sus partes, acompañándolo de anexos a que refiere las pruebas documentales de la fracción, sus incisos, solicitando se agreguen a los autos, para que surtan sus efectos legales conducentes y *pasando a objetar las pruebas de la parte actora, se objetan todas y cada una de ellas en cuanto a su alcance y valor probatorio que le pretende dar la parte actora y que con las mismas no prueba ninguna de las acciones que ejercito en su escrito inicial de demanda y en particular se objetan las siguientes: el numeral, Inciso, consistente en, estados de cuenta, se objetan porque son documentos unilaterales que expide el banco a la actora en donde constan los cargos y abonos de su cuenta de cheques, y con la misma la parte actora no prueba ninguna de las acciones que ejercito, por lo que, se solicita de esta H. Junta se desechen por inútiles e intrascendentes, por no estar ofrecidas conforme a derecho y por no estar conforme a la litis planteada en el presente asunto. Por cuanto hace a la Instrumental Pública ofrecida bajo el numeral, solicito su desechamiento por no tener relación alguna con la litis planteada en el presente juicio con fundamento en el artículo 777 en relación con el 779 de la Ley Federal del Trabajo, para el supuesto y no consentido caso que esta H. Autoridad admita la probanza de mérito, se objeta en cuanto alcance y valor probatorio que pretende derivarle su oferente, ya que la misma carece de eficacia probatoria al presente juicio al ser inaplicable a éste por lo que no deberá de ser tomada en consideración.*-----

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: Que respecto de las pruebas ofrecidas por mi contraparte, *se objetan en términos generales en cuanto alcance y valor probatorio que pretende darles y principalmente solicito sea desechada la inspección ofrecida con el número, en virtud de tratarse de una pesquisa prohibida por la Ley y aún más esta prueba no se relaciona con ninguno de los hechos, por lo cual deberá desecharse.*-----

La objeción debe realizarse en términos generales es la forma correcta en relación con una prueba determinada, donde se debe precisar las circunstancias a criterio de quien la objeta dando como resultado que esa prueba carezca de valor y que los hechos no estén relacionados con la litis.

Si bien es cierto, de acuerdo con la tesis deben objetarse en forma concreta a determinada prueba, como lo muestra:

PRUEBAS, OBJECIÓN VALIDA DE LAS, DEBE SER PARTICULARIZADA.- Para que válidamente se pueda considerar que una prueba es objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas se diga que se objetan en términos generales las pruebas ofrecidas por su contraria, ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 127 -132, pág. 57 A.D. 3429/79. Antonia Martínez Loredó. 5 votos.

Vols. 133 -138, pág. 58 A.D. 3030/79. Sindicato CROM de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica, Derivados y Conexos del Estado de México. 5 votos.

Vols. 145-150, pág.49. A.D. 4886/80. Petróleos Mexicanos. 5 votos

Vol. 157 – 162, pág.44 A.D. 3609/81. Alfonso Vázquez Aviña. 5 votos

Vols. 169 – 174, pág. 37 A.D. 7601/81. María de Lourdes Ortiz Hernández. 5 votos.

Apéndice 1917 – 1988. Segunda Parte, Comén. Tesis No. 605

Corresponde esta tesis al periodo 1985- 1988.

En la práctica los abogados y la autoridad laboral así lo permiten, además deben de ser objetadas las pruebas en términos generales como lo establece la tesis antes citada, son también objetadas de acuerdo a su autenticidad, literalidad, contenido y firma o con independencia (es decir, aunque no sea objetado documento por su contrario).

Se debe realizar la audiencia de Ley en un solo evento jurídico, al igual que los términos procesales nunca se cumplen en la práctica la audiencia en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, hay ocasiones que no las traen preparadas sus pruebas entonces, piden que se les suspenda y se les señala nueva fecha (se da conforme va la Agenda), estas concesiones son autorizadas

por el auxiliar, casi siempre es la parte demandada quien la utiliza y se señala nueva fecha para la celebración de la “Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, quedando en uso de la parte demandada para continuar ofreciendo sus pruebas y objetar las de la parte actora y acto seguido la parte actora deberá objetar las de su contrario”.

Una vez que se terminó con el ofrecimiento de pruebas y realizando las partes sus respectivas objeciones, se da paso a que el secretario de acuerdos proceda a dictar en la parte de la audiencia que se llama la Junta Acuerda sobre las pruebas que son admitidas tomando en cuenta lo establecido en el artículo 884 de la ley Laboral:

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo 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 o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

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

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

Así como también atendiendo los Criterios aprobados por el Pleno en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, expresan lo siguiente:

18. LAS PRUEBAS DEBEN ACOMPAÑARSE CON TODOS LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO. LAS JUNTAS NO PUEDEN SUBSANAR LAS DEFICIENCIAS EN SU OFRECIMIENTO.

PLANTEAMIENTO.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo dispone que serán admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial a la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones y fotografías; en general y aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Sobre la base de ello, las Juntas están obligadas a admitir cualquier medio probatorio que le sea ofrecido por las partes en el proceso, cuando no contravengan a la moral o al derecho. Ahora bien, el Artículo 780 establece para quien ofrece pruebas, la carga de allegar todos los elementos necesarios para su desahogo.

PRÁCTICA EN LA JUNTA:

Las Juntas admiten las pruebas que consideran están ofrecidas conforme a derecho, de acuerdo con lo establecido en el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, y desechan las pruebas que no se refieren a los hechos controvertidos. Así mismo, en los términos del artículo 779, desechan las que no tienen relación con la litis, y las que resultan inútiles o intrascendentes; y conforme al artículo 780, también deben desechar las que no se ofrezcan acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

En el Capítulo XII, del Título Catorce, artículo 786 a 836, todos ellos de la Ley Federal del Trabajo, se precisan los elementos que específicamente conciernen al desahogo de las pruebas: confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional e instrumental, respectivamente. Así mismo, el Artículo 685 de la citada Ley otorga a las Juntas la posibilidad de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso; es decir, les da la facultad de remover cualquier obstáculo que impida el desarrollo normal de los procesos; por lo que de conformidad con lo establecido en el Artículo 780 en relación con el 685 de la multicitada Ley, procede desechar las pruebas ofrecidas por las partes, que no vayan acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; como cuando el oferente de la prueba testimonial no señala domicilio o el nombre de los testigos.

Respecto a la prueba pericial, cabe decir que los artículos 821 a 826 del mismo ordenamiento, que se refiere a ella, no prevén expresamente su desechamiento cuando se ofrezca sin acompañarla de los requisitos necesarios para su desahogo.

La interpretación literal y aislada de dichas posiciones podría llevar a problemas prácticos de retardo del procedimiento e inclusive de paralización del mismo; en cambio la interpretación sistemática, que entraña la relación armónica de las referidas disposiciones legales que se encuentran vinculadas con el tema que permite comprender el alcance de cada norma dentro del contexto de que forma parte, conduce a tomar en consideración que cuando no se exhibe el cuestionario, o cuando no se acompañan las copias del mismo para las partes, a cuyo tenor debe desahogarse dicha prueba pericial, la misma debe desecharse; pero las Juntas Especiales deben ejercitar esa facultad respetando los principios que rigen el procedimiento laboral y las reglas de la lógica jurídica, puesto que el desechamiento indiferenciado de pruebas puede conducir a incongruencias, como en los casos en que la necesidad de ofrecer la pericial surge en el momento mismo de la audiencia, sin que el oferente haya tenido tiempo para elaborar el cuestionario y las copias respectivas.

En cuanto a la pericial médica, se debe tomar en consideración que la aplicación de los medios de apremio que señala el artículo 731 de la Ley invocada, resultaría infructuosa cuando el oferente no se presenta con el médico para ser examinado, haciendo patente la falta de interés en desahogarla; teniendo aplicación en los anteriores casos las Contradicciones de Tesis que llevan los rubros siguientes:

a) *“PRUEBA PERICIAL. LAS JUNTAS TIENEN FACULTAD PARA DESECHARLA CUANDO NO SE APORTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO, COMO LO SON EL CUESTIONARIO RESPECTIVO O SUS COPIAS...”*

Contradicción de tesis 43/90. (Gaceta No. 46 del Semanario Judicial de la Federación. Octubre de 1991. Tesis de Jurisprudencia de la Cuarta Sala. Pág. 22)

b) *“PERICIAL MÉDICA. DEBE OFRECERSE CON TODOS SUS ELEMENTOS A FIN DE EVITAR SU DESERCIÓN.- Si el trabajador ofrece en el juicio laboral la prueba pericial cuyo desahogo implica que se le tenga que someter a examen médico, pero no se presenta a su práctica de modo injustificado pese a tener conocimiento de la diligencia y de ser apercibido, la Junta debe declarar la deserción de la prueba, previo apercibimiento, pues si de acuerdo con el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, el oferente tiene la carga de allegar todos los elementos necesarios para su desahogo de la prueba, su presentación es insoslayable, máxime que siendo el desahogo en beneficio de su pretensión, su ausencia revela desinterés, sin que sea obstáculo para esta conclusión la facultad que tiene la Junta de emplear medios de apremio, porque ninguno de ellos será apto en contra del trabajador si éste se niega a someterse al examen”.*

Contradicción de tesis 75/90 (Gaceta No. 45 del Semanario Judicial de la Federación, Septiembre de 1991, p. 15.)

CRITERIO APROBADO:

En virtud de que el artículo 780 de la Ley Federal de Trabajo es contundente y general, dado que no hace distinción de la parte que ofrezca las probanzas, las Juntas deben desechar las pruebas ofrecidas por las partes, que no vayan acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por ser éstos, requisito ineludible para tal efecto, dado que no pueden subsanar las deficiencias en su ofrecimiento.

En relación con la prueba pericial, deberá aplicarse el apercibimiento de declarársela desierta al oferente, cuando omita acompañar la materia pericial sobre la que versará, por ser un elemento esencial para su desahogo, al no haber satisfecho el requerimiento indicado en el Artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, salvo el caso en que la necesidad de ofrecer la pericial surja en el momento mismo de la audiencia.

Respecto de la prueba testimonial, su oferente deberá acompañarla con los elementos señalados en la Ley, como requisito ineludible para su aceptación. De no hacerlo dará lugar a su desechamiento; especialmente las partes deben satisfacer el requerimiento señalado en el Artículo 813, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

APROBADO PLENO

OCTUBRE 22 DE 1998

Aquí pueden empezar una vez más a padecer los abogados de las partes en cuestión, ya que al momento de dictar el acuerdo el secretario de acuerdos lo puede resolver en el mismo acto (lo que sí bien es cierto, no se puede quedar ninguna audiencia abierta es decir, sin acuerdo) o se **reserva “para mejor proveer”** ya sea para dictar todo el acuerdo completo o de forma parcial resuelve:

Acordar el secretario de acuerdos, esta figura jurídicamente no existe es un mal hábito creado por la autoridad laboral, es una violación al procedimiento por dilatarlo, y la obligación que tienen las Juntas de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso; se pierde lo establecido por el autor de la Ley en el numeral 685 con esta costumbre, ya que el trabajador ha sido separado de su fuente de trabajo y le han quitado su patrimonio. Y además asentado en el acta de audiencia una serie de salidas, por comodidad como son: se señala la fecha para a escuchar acuerdo, esta Junta se reserva para mejor proveer (llegada la misma en ocasiones toda vía no está

realizado), y dada la carga de trabajo, esta Junta se reserva para mejor proveer, por lo avanzado de la hora, esto es lo que obra en autos.

1.- “Por lo que hace a las demás pruebas y para mejor proveer esta Junta se reserva a acordar lo conducente conforme a la admisión y desahogo de las mismas al término del desahogo de las confesionales.” NOTIFÍQUESE.-----
RESERVA PARCIAL

2.- “Por lo que hace a la admisión de pruebas ofrecidas por las partes, al respecto ésta Junta se RESERVA para mejor proveer, lo cual será notificado a las partes de manera personal en sus domicilios que han señalado en autos”.- Lo anterior para todos los efectos legales a que haya lugar.- NOTIFÍQUESE.-----
ACTUARIO (NOTIFICACIÓN PERSONAL)

Cuando la realidad es, el secretario de acuerdos que en muchas ocasiones está atendiendo llamadas telefónicas, desayunando, visitas de sus amistades, se desaparecen del local de la Junta, entretenidos en hacerle la vida pesada a alguien o estar cumpliendo con él en cargo de alguien, retocándose el maquillaje, peinándose, etc, que son más importantes que ir a dictar el acuerdo.

Mientras tanto dependiendo la causa se espera o se gestiona para que sea entregado el acuerdo, en muchas ocasiones son varias las idas y venidas que dan las partes, hay muchos expedientes que se reservan y se quedan durmiendo el sueño de los justos como por ejemplo: Hay expedientes donde se levanta la reserva en un lapso de tiempo de once meses.

Cuando se levanta la reserva el acuerdo dice:

“Visto el estado de los autos, se levanta la reserva decretada en acta de audiencia que antecede, por lo que al respecto se provee: De la parte actora con fundamento en lo establecido por los artículos 776, 777, 780 y 827 de la Ley Federal del Trabajo, se aceptan todas y cada una de sus pruebas por estar ofrecidas conforme a derecho y por formar parte de la presente litis.- Del demandado, con fundamentos en los artículos 776, 777, 780 y 827 de la Ley Federal del Trabajo, se aceptan todas y cada una de sus pruebas por estar ofrecidas conforme a derecho y por formar parte de la presente litis.- De la codemandada física con fundamento en lo previsto por los artículos 776, 777 y 780, se aceptan sus pruebas por las mismas razones expuestas que para las pruebas del demandado inmediato anterior.- De la codemandada, con fundamento en los Artículos 776, 777 y 780 de la Ley Federal del Trabajo, se aceptan sus pruebas por estar ofrecidas conforme a derecho y por formar parte de la litis que nos ocupa.- Por lo que hace a la Instrumental Pública de Actuaciones y Presuncional en su doble aspecto Legal y Humana ofrecidas por las partes,

dígaseles que desde este momento se les tiene por desahogadas dada su propia y especial naturaleza.- Por lo que hace a la prueba CONFESIONAL OFRECIDA POR EL ACTOR A CARGO DE LA DEMANDADA, se señalan las: hora y fecha, para que tenga verificativo la misma, en la cual la persona física que tenga facultades legales para absolver posiciones, deberá dar contestación a las posiciones que le sean formuladas por el oferente de la prueba. Se aperciben a la demanda que de no comparecer el día y hora señalados por esta Junta al desahogo de la presente audiencia, se le tendrá como fictamente confeso de las posiciones que calificadas de legales le hubieran sido articuladas, lo anterior de conformidad con los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que hace a la prueba CONFESIONAL OFRECIDA POR LA DEMANDADA A CARGO DEL ACTOR, se señalan, las: hora y fecha, para que tenga verificativo la misma, en el entendido que deberá ser el apoderado legal del accionante en el juicio quien deberá notificar al mismo del desahogo de la presente audiencia. Se apercibe al actor que de no comparecer el día y la hora señalados por esta Junta, se le tendrá como fictamente confeso de las posiciones que calificadas de legales le hubieran sido articuladas por el oferente de la prueba, lo anterior con fundamento en los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo. Así también se apercibe al oferente de la prueba, que de no comparecer el día y la hora señalados por esta Junta al desahogo de la audiencia antes señalada, le será decretada la deserción de su probanza, por falta de elementos para su desahogo; lo anterior con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.- Por lo que hace a la prueba CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIO OFRECIDA POR EL ACTOR A CARGO DEL ____, para lo cual y dado que el domicilio del absolvente para hechos propios se encuentra fuera de la jurisdicción de esta Junta, con fundamento en lo previsto en los artículos 753, 756 y además relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, se ordena girar atento EXHORTO A LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO DE ESTA SIMILAR CON SEDE EN ____, para que en auxilio de las labores de esta Junta GIRE LA INSTRUCCIÓN A QUIEN CORRESPONDA, A FIN DE QUE SEA DESAHOGADA LA PRUEBA confesional para hechos propios en cuestión, debiendo comisionar al actuario de su adscripción, a fin de que notifique de forma personal el presente acuerdo al ____ (ABSOLVENTE PARA HECHOS PROPIOS), por lo que se le envía el original del pliego de posiciones propuesto por el oferente de la prueba, previamente calificado, debiendo quedar en autos copia certificada del mismo para que obre como constancia, solicitando la diligencia pronta de dicha probanza.- Por lo que hace a la prueba de INSPECCIÓN ofrecida por el actor con el apartado, con fundamento en lo previsto en los artículos 753, 756 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, se ordena girar atento OFICIO EXHORTO A LA JUNTA ESPECIAL NÚMERO DE ESTA SIMILAR CON SEDE EN, para que en auxilio de las labores de esta Junta comisione al actuario de su adscripción, a fin de que realice la inspección propuesta por el actor en el numeral

precitado, para todos y cada uno de los extremos en la misma señalados. Se apercibe al oferente actor, que de resultar falso o impreciso el domicilio señalado para el desahogo de la inspección antes ordenada, le será decretada la deserción de su probanza para ordenar su desahogo, lo anterior con fundamento en el artículo 780 de las Ley Federal del Trabajo. Así también se apercibe al demandado, que denegarse a exhibir la documentación materia de la inspección, se tendrán por presuntivamente ciertos los extremos pretendidos por el oferente para dicha probanza, salvo prueba fehaciente en contrario.- Se señala las: hora y fecha, para que el actuario de esta adscripción se constituya en el domicilio señalado por la demandada con el apartado a fin de que realice dicha inspección, para todos y cada uno de los extremos en la misma precisados.- Por lo que hace a la documental ofrecida por la demandada con el apartado, toda vez que las mismas fueron objetadas por el actor en autenticidad y contenido la primera de las mismas, y la segunda de ellas en autenticidad, contenido y literalidad, se señalan las: hora y fecha, para que el actuario de esta adscripción se constituya en el domicilio señalado por el demandado a foja de los autos, a fin de que realice el COTEJO o COMPULSA propuestos para dicha documental, se apercibe al oferente, que de resultar falso o impreciso el domicilio señalado para la realización de la diligencia, dicha documental se le tendrá como no perfeccionada; lo anterior con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.- Por lo que hace a la documental ofrecida por la demanda con el apartado, toda vez que la misma fue objetada por el actor en la autenticidad, contenido y literalidad, se señalan las: hora y fecha, para que el actuario de esta adscripción se constituya en el domicilio señalado por el demandado a foja de los autos, a fin de que realice el COTEJO o COMPULSA propuesto para dicha documental. Se apercibe a la oferente, que de negarse a exhibir la documental materia de la diligencia, la misma se le tendrá como no perfeccionada.- Por lo que hace a la probanza ofrecida por el actor con el numeral, Se ordena girar atento oficio a la comisión, para que por su conducto requiera a la Institución, con domicilio en: (colonia, delegación, código postal y México), para que dicha Institución tenga a bien informar sobre todos y cada uno de los extremos que fueron propuestos por el oferente actor en la probanza en cuestión, para lo cual se le envía en copia certificada el escrito de pruebas de fecha, en el cual aparecen los extremos solicitados en la probanza solicitada; que dando a disposición del oferente el oficio ordenado por el TÉRMINO DE TRES DÍAS a efecto de que se lleve a cabo su diligenciamiento; y en caso de recibirlo dentro del término que se le ha concedido deberá exhibir en los tres días posteriores a su recibo el acuse de recibo correspondiente. De igual manera se apercibe al citado Banco, que para el caso de no rendir el INFORME solicitado en un término de DIEZ DÍAS a partir de que le sea entregado el oficio de cuenta, se le impondrá una multa de siete días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal de conformidad con el artículo 731 fracción I de la Ley Federal del

Trabajo; las anteriores consideraciones se realizan atendiendo al principio de celeridad y sencillez procesal de conformidad con el artículo 685 de la Ley de la Materia, por lo que se deja a disposición de la parte actora el oficio de mérito para que se sirva diligenciarlo. Apercebida que de no recibirlo o de no entregar a esta Autoridad el acuse de recibo en los términos concedidos, que dará de manifiesto su falta de interés en el procedimiento, por lo que se le decretará la deserción de su probanza; lo anterior de conformidad con los artículos 735, 760 y 780 de la Ley Federal del Trabajo.- **Se aclara a las partes que de las documentales de las cuales no se ordenaron sus perfeccionamientos, obedece a que solo fueron objetadas en términos generales por sus respectivos contrarios.**- Lo anterior para los efectos legales a que haya lugar.- NOTIFÍQUESE.- Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número de la Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.-----

EXHORTO-JTA
ACTUARIO-COTEJOS
E INSPECCIÓN
OFICIO

En muchas Juntas es revisado por el auxiliar si está de acuerdo con el proyecto realizado por el secretario de acuerdos lo firma o lo hace que lo cambie; cuando lo correcto es que lo firme y emita su voto, en ese mismo sentido los representantes del trabajo y del patrón y posteriormente es entregado a las partes para ser firmado y tengan conocimiento de las pruebas admitidas para ser desahogadas en qué fecha y cuales se les desahogaron con su razón.

Si bien es cierto, en la práctica para muchos funcionarios se dejan llevar por los intereses patronales por dádivas, por quedar bien, etc. Es de comentar en un expediente realizado lo antes citado ya se habían desahogado algunas diligencias por el actuario ya las partes sabían cómo obraba en autos el acuerdo mencionado es decir, tenía las firmas sin votos del representante del trabajo y del gobierno (auxiliar) y no obraba la del representante del patrón, en la práctica se dice que con dos firmas tiene valor aunque falte la de algún representante. En una prueba pericial ya admitida señalada fecha para su desahogo el expediente tardo en llegar a mesa de trámite por estar con el representante patronal y lo turnan a mesa con su firma y voto en contra de la pericial y se le une el representante del gobierno en el mismo sentido, por tal motivo no se puede desahogar. El abogado de la parte actora gestiona el asunto con el Presidente de la Junta y manda llamar al secretario de acuerdos para corroborar cuantas firmas obraban en el expediente y si tenía votos, ya que dicho funcionario es el último en firmar dicho acuerdo en

términos de lo previsto en el artículo 839 y 721 de la Ley de la Materia, respondiendo que él no se había dado cuenta, porque en la libreta donde llevan su registro nada más se escribe el número de expediente y si acaso el representante que lo tiene, confiando la mecanógrafa en su memoria si no está un representante se le pasa al otro o si no está firmado por el auxiliar no lo firma ningún representante, pero nunca se contempla cuando fue firmado por el secretario de acuerdos; paradójicamente es resuelto por el auxiliar de la siguiente manera: obviamente en privado acordaron la estrategia de la representante del gobierno y dando posteriormente la instrucción al secretario de acuerdos admita una prueba que no había sido aprobada por no estar bien ofrecida para ser desahogada como lo establece el artículo 780 de la Ley Laboral “Las Juntas deben desechar las pruebas ofrecidas por las partes que no vayan acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo” y de acuerdo al criterio plenario por ser éstos, requisito ineludible para tal efecto, dado que no pueden subsanar las deficiencias en su ofrecimiento. Y quedando firme la violación al procedimiento antes señalada y por tal motivo el hablar de una sanción, de amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses es letra muerta, lo establecido en el artículo 636 y 645 en su fracción III de la Ley Laboral. De los auxiliares, en su inciso b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente legal o injusto de la Ley Federal del Trabajo. Cabe señalar que la prueba pericial es fundamental para la autoridad laboral al momento de administrar justicia para mejor proveer y con fundamento al momento de resolver el conflicto, ya que versa sobre cuestiones de conocimiento relativas a alguna ciencia, técnica o arte para conocer la autenticidad del hecho en las diferentes áreas como caligrafía, grafoscópica, dactiloscopia, medicina, contabilidad, física, química, mecánica, electricidad, contratación de plazas, etc. La razón de acuerdo a la lógica jurídica los representantes no son doctos en la materia de la pericial en cuestión y es una forma de llegar a la verdad. Si bien es cierto, hay suplencia probatoria a favor del trabajador consignado su derecho en el artículo 824 de la Ley Laboral, La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador:

- I. Si lo hiciera el nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen;

Al haber dos dictámenes periciales diferentes, la Junta de oficio nombrará nuevo perito es decir, un perito tercero en discordia con fundamento en el segundo párrafo del artículo 826 de la Ley Federal del Trabajo, para mejor proveer y fundar su decisión al momento de resolver el conflicto.

Es de afirmar que una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas sólo se pueden admitir las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o sobre tachas de testigos en términos del artículo 778 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser admitidas aun cuando ya se haya cerrado la instrucción antes de ser admitido el laudo correspondiente, en la práctica no son muy frecuentes.

- Hechos supervenientes: Son pruebas que refieran a hechos nacidos o conocidos que existieron efectivamente no se tenía conocimiento de su existencia.
- Las tachas de los testigos: Su objeto es probar las contradicciones al momento de declarar los testigos que fueren admitidos y demostrar que no son confiables es decir, por el parentesco, amistad o enemistad con alguna de las partes, por ser un individuo que tiene antecedentes de haber cometido el delito de falsedad en declaraciones o ser una persona que no estaba presente el día en que ocurrieron los hechos por radicar fuera del lugar o en el extranjero (no pueden ser más de tres testigos).

CONCLUSIONES

1.- En materia laboral es fundamental que el trabajador o por conducto de su apoderado legal tomen en cuenta la competencia de la Junta para ventilar su asunto para que se emita el laudo correspondiente.

2.- Para la administración de la Justicia Laboral se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, sus principios o características y apoyándose en las Instituciones con el fin de desarrollarse el procedimiento por las partes y la Junta.

3.- La concentración es parte de los principios procesales, en la práctica no se cumple constantemente se difieren o se reducen las audiencias.

4.- La carga de la prueba constituye un acierto por el autor de la Ley, siendo justo que recaiga sobre el patrón.

5.- No se da cumplimiento a lo establecido por el legislador al señalarse que puede subsanarse las deficiencias de la demanda es decir, son letra muerta.

6.- Las Juntas con sus funcionarios que las integran no sólo deben encuadrarse en la aplicación de las leyes si no darles el avance en el procedimiento donde realmente sea gratuito, pronto, expedito, honesto, recto y se dé cabal cumplimiento con los Términos Procesales.

Y no como el sistema aplica la fórmula: "Sólo son efectivos los términos procesales para los litigantes y/o trabajadores".

7.- El principio de inmediatez no se produce plenamente en los Tribunales Laborales, ya que las audiencias son llevadas por las mecanógrafas y ausencia de los representantes en las mismas.

8.- Las promociones por escrito presentadas mediante Oficialía de Partes Común deben de ser acordados dentro del término de 48 horas siguientes en que fueron presentadas como lo establece la Ley. No se cumple por el secretario de acuerdos se paraliza, quedando inactivo el procedimiento y viola lo expuesto por el legislador.

9.- En la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas del Procedimiento Ordinario y en la misma Etapa Ofrecimiento y Admisión de Pruebas de un Incidente sucede que la Junta se reserva, es un mal hábito donde se paraliza y es una violación al procedimiento por dilatarlo. Se pierde lo establecido por el autor de la Ley, con estos usos y costumbres de la Autoridad Laboral.

PROPUESTA

1) Los legisladores que integran el congreso no sólo deben encuadrarse en emitir leyes o reformando algunas disposiciones, sino darles el avance creando una comisión permanente aún y cuando se tenga que cambiar la estafeta, para dar seguimiento, no suceda la violación indiscriminada en el manejo de los artículos a capricho como la autoridad laboral y los representantes patronales disponen y los aplican en su inteligencia en el procedimiento, donde realmente sea gratuito, pronto, expedito, honesto, recto, en el cuál se dé cabal cumplimiento con los términos procesales y no como en la práctica sólo son efectivos para ser ejecutados por la autoridad al aplicárseles a los trabajadores y/o litigantes.

Deben realizarse visitas sin anunciarse para cuidar que lo establecido por el autor de la Ley se cumpla; con el objetivo de estar regulado y someter su controversia el trabajador ante un tribunal laboral, se rompa realmente con la auto tutela.

No estar detrás de las curules los legisladores esperando que les lleguen nada más propuestas para elaborar más leyes o reformas y salgan al vapor y sea afectada la clase más vulnerable por beneficiar a unos cuantos.

2) Les sean impartidos para todo el personal de las Juntas Cursos de Salud Mental, impartidos por psiquiatras (son médicos y conocen el funcionamiento del cuerpo humano). Con el objetivo de enseñarles el cómo, el por qué y él para qué de las cosas, en el manejo de sus emociones, estrés y calidad en el servicio.

Realizar evaluaciones para darle seguimiento al personal que así lo requiera, ya que dentro del mismo se encuentran una serie de situaciones como el no estar realizados como: en lo profesional, en lo personal (por no ser madres o padres, por ser separados, divorciados, dejados, solteras, madres solteras, ser alcohólicos, misóginos, promiscuidad, haber perdido un ser querido o algunos otros problemas), el rendimiento no es el idóneo en sus actividades tanto profesionales como personales.

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

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Agregaría:

- XV. Inscripción del trabajador al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En razón, de hacerlo es quien adquiere la responsabilidad en los riesgos de trabajo y se aplicarán de acuerdo al caso concreto los artículos 472 al 515 de la Ley Federal del Trabajo. En la práctica hay patrones que apoyan al principio con los gastos médicos y un poco de sueldo, no cubren todo y son abandonados los trabajadores.

4) Considerando las recientes reformas en la Ley Federal del Trabajo, específicamente la innovación señalada en el artículo 880 que dice: “La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con 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, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.”

Tal reforma evidentemente en relación con mi trabajo es de gran trascendencia, sin embargo considerando que no existe sanción para el incumplimiento injustificado. Propongo que en caso de reincidencia proceda la destitución del secretario de acuerdos y se contemple como causa especial dentro de su fracción III del Artículo 645 de la Ley Federal del Trabajo reformada.

5) Reforma al artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo expresa: “La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I. (Se deroga).

II. En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre:

a) La Junta del lugar de celebración del contrato

b) La Junta del domicilio del demandado

c) *La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta del último de ellos*

III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los

conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

En el extremo marcado con el inciso c) que es notoriamente injusto en beneficio de los patrones. Propongo que sea manejado de acuerdo al texto anterior es decir: “La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos”.

6) La modificación a la Audiencia Trifásica representa otro beneficio para los patrones regresando al texto original de la Ley en 1970, dándole oportunidad al patrón que no contesta la demanda para ofrecer pruebas en la siguiente audiencia ya que manejado hábilmente el ofrecimiento de pruebas podrán destruir su omisión o consecuencias de no haber contestado la demanda.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- **BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL**, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Trillas, Reimpresión, México, 1991.
- 2.- **BOUZAS ORTIZ, JOSÉ ALFONSO**, “DERECHO COLECTIVO Y PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Iure, Segunda Reimpresión, México, 2006.
- 3.- **CLIMÉNT BELTRÁN, JUAN B.**, “ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Esfinge, Cuarta Edición, México, 2003.
- 4.- **CORDOVA ROMERO, FRANCISCO**, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. PRACTICA FORENSE LABORAL”, Ed. Cárdenas, Reimpresión, México, 1991.
- 5.- **DÁVALOS, JOSÉ**, “TÓPICOS LABORALES. DERECHO INDIVIDUAL, COLECTIVO Y PROCESAL. TRABAJOS ESPECÍFICOS. SEGURIDAD SOCIAL. PERSPECTIVAS”, Ed. Porrúa, Segunda Edición, México, 1998.
- 6.- **DÁVALOS, JOSÉ**, “DERECHO COLECTIVO Y DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Porrúa, Primera Edición, México, 2003.
- 7.- **DE BUEN L., NÉSTOR**, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Porrúa, Sexta Edición, México, 1998.
- 8.- **DE LA CUEVA, MARIO**, “EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”, Ed. Porrúa, Sexta Edición, TOMO II, México, 1992.
- 9.- **GARCÍA SAMANO, FEDERICO**, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Themis, Segunda Edición, México, 2002.
- 10.- **GUERRERO, EUQUERIO**, “MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO”, Ed. Porrúa, Primera Edición, México, 1986.
- 11.- **HALLIVIS PELAYO, MANUEL**, “TEORIA GENERAL DE LA INTERPRETACIÓN”, Ed. Porrúa, Primera Edición, México, 2007.
- 12.- **PORRAS LÓPEZ, ARMANDO**, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. José M. Cajica, Puebla, México.
- 13.- **PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO**, “PRONTUARIO TEORICO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO”, Porrúa Librero-Editor, Quinta Edición, México, 2001.
- 14.- **ROSS GAMEZ, FRANCISCO**, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Cárdenas, Primera Reimpresión, México, 1991.

15.- **TENA SUCK, RAFAEL**, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Trillas, Cuarta Edición, México, 1995.

16.- **TENOPALA MENDIZÁBAL, SERGIO**, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Porrúa, Primera Edición, México, 2003.

17.- **TRUEBA URBINA, ALBERTO**, “NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Ed. Porrúa, Sexta Edición, México, 1982.

18.- **VALDOVINOS MERCADO, OMER**O, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Cienpozueros, Segunda Edición, Morelia, Michoacán, 2006.

OTRAS FUENTES:

LEGISLACIÓN

1.- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, 159^a Edición, Ed. Porrúa, 2012.

2.- **BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO**, “LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTADA Y CONCORDADA”, Ed. Oxford, Sexta Edición, México, 2007.

3.- **CLIMENT BELTRAN, JUAN B.**, “LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA”, Ed. Esfinge, Nueva Edición, Naucalpan, Estado de México, 2007.

JURISPRUDENCIAS

1.- **LA GACETA LABORAL NÚMERO 31**, Edición Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1984.

2.- **LA GACETA LABORAL NÚMERO 72**, Edición Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 2006.

3.- **LA GACETA LABORAL NÚMERO 74**, Edición Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 2007.

4.- **LA GACETA LABORAL NÚMERO 75**, Edición Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 2007.

5.- IUS-2009 CD, Comité de Promociones y Promoción Educativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

6.- CRITERIOS APROBADOS POR EL PLENO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Edición Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 2002.