UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO INDIVIDUAL
EN MATERIA LABORAL

SEMINARIO CURRICULAR
Y
EXAMEN PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

Miguel Ángel Mondragón Hernández

Asesora: Mtra. Edna Catalina Flores Cuevas

NOVIEMBRE DE 2009

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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 G R A D E C I M I E N T O S

A Dios, por la oportunidad que meda de estar en esta vida

A mis **Padres**, en especial a mi **Madre**, por defender la existencia de esta vida, enseñarme a no ser egoísta y aceptar a la muerte como la vida misma, por el apoyo para la superación espiritual, moral y personal.

A mi **Suegra**, por dar la vida a la mujer que me ha apoyado todo el tiempo, en este trayecto de superación.

A mi **Esposa e Hijas**, por todo el apoyo brindado desde el inicio hasta el final de la carrera, cuidando y manteniendo la unidad familiar.

A todos y cada uno de mis **Asesores** de la Facultad de Estudios Superiores, plantel Acatlán, del Sistema de Universidad Abierta (SUA), de la carrera de Derecho, por trasmitir sus conocimientos, con el único interés de crear nuevos abogados, para un mejor futuro en nuestro sistema Jurídico Mexicano.

ÍNDICE

RESUMEN 4

INTRODUCCIÓN 5

CAPÍTULO I MARCO HISTÓRICO 8

CAPÍTULO II CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 10

CAPÍTULO III EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO (CONFLICTOS INDIVIDUALES) 16

- **3.1 RADICACIÓN DE LA DEMANDA** 16
- **3.2 ETAPA CONCILIATORIA** 18
- **3.3 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES** 19
- **3.4 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS** 22

CAPÍTULO IV ELABORACIÓN DEL LAUDO 26

CONCLUSIONES 28

ANEXOS 30

BLIBLIOGRAFÍA 36

RESUMEN

Antes de la creación del artículo 123 constitucional, el cual fundamenta y soporta a la Ley Federal del Trabajo, donde se establece la creación de los Tribunales del Trabajo, siendo éstos las instituciones que dirimen controversias entre el capital y la producción, se llevaban procedimientos de dichas controversias escuetamente por autoridades comunes, como jueces civiles o penales, sin que se resolvieran las controversias adecuadamente; posteriormente, a partir de la creación de la norma jurídica laboral se establece un procedimiento en el cual se respeta la seguridad social y jurídica de los actores de dicha controversia, resolviendo de manera adecuada y favorable para el menos desprotegido.

La presente investigación pretende resaltar la legalidad jurídica del procedimiento ordinario, haciendo énfasis solamente a las controversias individuales entre trabajador y patrón, esto a través de un recorrido histórico del nacimiento y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, logrando con ello la unificación del criterio manejado en dicho procedimiento, por el cual se tramitan y se dictan las resoluciones de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, y que tal procedimiento se encuentra reglamentado en la Ley Federal del Trabajo en su Titulo Catorce, capitulo XVII.

INTRODUCCIÓN

Debemos recordar que el Derecho Procesal del Trabajo, quebró los moldes básicos del Derecho Procesal común con el objeto de proteger a la clase débil en las relaciones de trabajo, es decir, al trabajador. Es con las reformas del 1° de mayo de 1980 realizadas a la Ley Federal del Trabajo, cuando el procedimiento del trabajo verdaderamente se transformó en un procedimiento social y de clase, tendiente a la protección de la clase trabajadora, buscando el equilibrio entre el poder económico del patrón y la fuerza jurídica de un derecho social de clase.

El mandato de impartir justicia pronta, completa e imparcial, previsto por el artículo 17 de nuestra Carta Magna, se logra con un proceso rápido e informal, el cual implica que las actuaciones procesales, en aras de la concentración y sencillez del proceso, estarán desprovistas de formalismos que entorpezcan la impartición de justicia y que se lleven a cabo en el menor tiempo posible.

De esta manera, podemos apreciar que, aún cuando se señala que el Derecho Procesal del Trabajo implica un procedimiento informal, ello no significa que no se encuentre sujeto a ciertas reglas procesales, para propia seguridad jurídica de las partes contendientes, deben seguirse ciertas formalidades esenciales que marcan el desarrollo de este proceso jurisdiccional, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El presente trabajo tiene como objetivo resaltar la legalidad jurídica del procedimiento ordinario, dentro del cual se lleva acabo la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, haciendo énfasis únicamente en lo relacionado a los conflictos individuales**,** en los términos del Derecho Procesal del Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en su Titulo Catorce, capitulo XVII y artículos 870-891, así como el artículo 123, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917 y reformada en apartados “A” y “B”, el 5 de diciembre de 1960, correspondiendo el apartado “A” a la Ley referida. El impacto de la investigación será a nivel federal, ya que

abarca todas y cada una de las entidades federativas, derivado de la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.[1]

Dentro del primer capítulo veremos el marco histórico de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su fundamento legal contenido en el artículo 123, fracción XX, Constitucional; también se hará referencia a la discusión de algunos tratadistas sobre la creación de estos tribunales de impartición de justicia.

El segundo capítulo, se refiere a la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órgano dependiente del poder Ejecutivo, así mismo, se desarrolla la división en: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que es un organismos dependiente del Ejecutivo Federal, y a la vez tienen facultades para dirimir controversias en el ámbito de la federación y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje que son órganos dependiente del Ejecutivo Estatal, referente a los estados y del Jefe del Gobierno del Distrito Federal, en lo que respecta al Distrito Federal y las cuales tiene facultades para dirimir controversias del orden local en la entidad federativa establecida o en el distrito federal. Se establece cómo está integrada la Junta de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como Local, en su organización y departamentos, para su mejor funcionamiento.

En el capítulo tres se establece el procedimiento ordinario, por el cual se rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, sin embargo en el presente capitulo se abordara en lo particular a los conflictos individuales, refiriéndose a estos como los suscitados entre trabajador y patrón, y que inicia desde la recepción del escrito de demanda presentado por parte del actor, la radicación de la misma, y se continua con la etapa conciliatoria, la etapa de demanda y excepciones, así como el ofrecimiento y admisión de pruebas.

El capítulo cuatro se refiere a la elaboración del laudo, que inicia con el proyecto de resolución, el cual se lleva a discusión y votación de este proyecto, una vez aprobado se eleva a categoría de laudo, ordenándose se notifique personalmente a las partes, dicha resolución y se de cumplimiento a petición de parte beneficiada, dentro de las setenta y dos

[1] D.O.F. Lunes 5 de diciembre de 1960, Tomo CCXLIII, número 30

horas siguientes a su notificación. Si bien es cierto que la elaboración del proyecto, discusión, votación y aprobación de éste, compete a la autoridad que conoce del asunto en cuestión, y toda vez que no tienen actuación directa las partes en conflicto, no quiere decir que esta parte del proceso este fuera del procedimiento ordinario, sino que dicho procedimiento termina con la aprobación del laudo, la notificación personal a las partes de la resolución del laudo y la promoción por la parte beneficiada de dicho laudo, para que se de cumplimiento a lo ordenado.

CAPÍTULO I

MARCO HISTÓRICO

Antes de la creación del artículo 123 de nuestra Carta Magna, los conflictos laborales se resolvían ante las autoridades comunes, ya fueran jueces civiles o penales; sin embargo, no existía ninguna disposición especial que regulara el procedimiento a seguir para decidir los conflictos que se presentaban entre patrones y trabajadores, ni mucho menos una autoridad jurisdiccional especializada que los resolviera.

Es pertinente señalar que, con anterioridad a la Constitución de 1917, solamente existían leyes, disposiciones y/o reglamentos aislados que pretendían regular de manera especial los conflictos de trabajo, como eran las Leyes de Vicente Villada (30 de abril de 1904), Bernardo Reyes (9 de noviembre de 1906), leyes que regulaban de manera especial los procesos a seguir en caso de accidentes de trabajo. De igual forma, resulta de gran trascendencia la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán (11 de diciembre de 1911), ya que establece las bases para la creación de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, se establecía que los conflictos laborales deberían ventilarse ante Juntas de Conciliación, las cuales tendrían como función, lograr un arreglo amistoso entre las partes en conflictos, a efecto de impedir el desgaste de un proceso jurisdiccional, sin embargo, si no se lograba la conciliación, el asunto era turnado a un tribunal de arbitraje encargado de resolver las controversias suscitadas entre trabajador y patrón.

Durante el gran debate del Constituyente para la creación de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ponentes como Héctor Victorina, externó la necesidad de reformar el antiguo artículo 13 de la Carta Magna para que se crearan tribunales que tuvieran como finalidad el bienestar social, esto es, tribunales que procuran la conciliación de las partes y cuando la controversia no pudiera dirimirse, dichos tribunales actuarían como árbitros para resolver de manera especial los conflictos que surgen en materia de derecho del trabajo, no con la rigidez de los tribunales comunes, sino apegados a la verdad de los hechos, es decir, apreciando los hechos en conciencia.

Dentro del mismo debate, José Natividad Macias expuso los inconvenientes de la creación de Tribunales de Trabajo, haciendo la observación, de que, la propuesta para la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje podrían ser en perjuicio de los obreros, ya que si no se establecían perfectamente las funciones que deberían desempeñar dichas Juntas, en ningún momento podrían impartir una verdadera justicia en los conflictos obrero-patronales.

Después de los anteriores debates, finalmente se crea el Artículo 123 de nuestra Constitución, el cual en su fracción XX, establece la creación de Tribunales del Trabajo; precepto constitucional que desde sus origines señaló:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada con igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno".[1]

[1] Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, 1917

CAPÍTULO II

CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

A partir de la creación de los Tribunales del Trabajo estipulado en el artículo 123, constitucional, fracción XX, el cual se expuso con antelación, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo el 27 de noviembre de 1917 cuando se promulga la Ley Carranza, donde se establece la forma en que se integrarían estas Juntas, siendo dicha integración con igual número de representantes del trabajo y de los patrones y un representante del gobierno, del mismo modo, se establecieron las reglas mínimas de procedimiento para la solución de los conflictos.

No obstante la creación de las Juntas laborales, aún existían muchas anomalías e irregularidades en la solución de los conflictos de trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación había determinado, mediante ejecutoria (tesis aislada del 18 de marzo de 1918 JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE), que las Juntas laborales no eran tribunales jurisdiccionales y, por consiguiente, para la ejecución de sus laudos se requería de la intervención de los tribunales comunes, lo cual restó credibilidad a dichas autoridades.[1]

Sin embargo, la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación, para el 1° de febrero de 1924 emitió una nueva ejecutoria (tesis aislada JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRJE) donde determinó que las Juntas son verdaderos tribunales que resuelven conflictos laborales y tienen el poder coercitivo para hacer cumplir sus laudos, no contraviniendo esto a la Constitución, pues ella misma establece que las Juntas son autoridades que no sólo hacen declaración de derecho, sino que aplican la ley para resolver situaciones de derecho, por consiguiente, se les consideró verdaderas autoridades jurisdiccionales.[2]

Toda vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sostenían diversos criterios en la solución del mismo tipo de conflictos laborales, surgió la necesidad de crear una Junta

[1] Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo II, páginas, 772 y 773.
[2] Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo XIV, páginas, 492 y 493

especial que, bajo los mismos lineamientos, resolviera las controversias de trabajo suscitadas en zonas federales, o en determinadas ramas industriales, dando lugar con ello, al nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual fue creada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de septiembre de 1927.

Es importante hacer notar que, después de la creación del artículo 123 constitucional y con ello de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Estados de la República regulaban su propio derecho del trabajo, resultando diversas confrontaciones entre los criterios adoptados por las Juntas, al resolver un mismo tipo de conflicto, por ello, para el 15 de noviembre de 1928, el presidente Portes Gil, presentó ante el Congreso un anteproyecto de Ley Federal del Trabajo, el cual se logró, a través de las convenciones obrero-patronales que se suscitaron a la par de la necesidad de federalizar el derecho del trabajo.

Es al presidente Pascual Ortiz Rubio a quien corresponde promulgar la primera Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, donde se plasma la existencia, integración y funcionamiento de las Juntas municipales, federales de conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Dados los cambios que se presentaron en los sectores sociales, así como en el ámbito cultural, ideológico y político que se suscita en el país para los años ’60, el presidente Gustavo Díaz Ordaz convoca a la creación de una nueva comisión especial para revisar la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, dicha comisión consideró pertinente, no sólo efectuar una revisión de la Ley, sino establecer la creación de una nueva, por lo cual se promulga la nueva y vigente Ley Laboral el día 02 de diciembre de 1969, que entró en vigor el 1° de mayo de 1970.

Las reformas más importantes que ha sufrido nuestra Ley Federal del Trabajo en el ámbito procesal son las publicadas el 1° de mayo de 1980, a través de las cuales se logra establecer como obligación del patrón, dar aviso por escrito al trabajador de las causales del despido, reunir en una sola audiencia las tres etapas procesales de Conciliación, Demandas y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, establecer la carga de la prueba con una distribución que beneficie a los trabajadores, prever la obligación de las Juntas de impulsar

el proceso, suplir la deficiencia de las demandas de los trabajadores y de prevenirlos cuando las mismas presenten irregularidades.

Los maestros Mario de la Cueva y Trueba Urbina han manifestado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos jurisdiccionales de carácter constitucional ajenos al poder judicial, pues efectivamente, nuestra Constitución no las contempla dentro de los órganos componentes del Poder Judicial, guardando dependencia económica con el Poder Ejecutivo.[3]

Estudios recientes han llevado a doctrinarios como José Dávalos a concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho, creados por la Constitución y, especializados en conocer y resolver conflictos de trabajo, dándoseles la facultad de juzgar con equidad, sin embargo, ello no las faculta a resolver al margen de la legislación o a su pleno arbitrio, ya que su función jurisdiccional debe ceñirse a las normas establecidas por la Constitución y demás ordenamientos del trabajo; de esta forma, dicho maestro concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del poder judicial, aún cuando ni en la Constitución ni en la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal se les mencione como tales.[4]

La necesidad de lograr un arreglo amistoso entre los patrones y los trabajadores cuando se presentan controversias en las relaciones de trabajo y, las ventajas que produce el acercamiento de la Justicia al conflicto, dio pauta a la creación de las Juntas de Conciliación, las cuales resolverán de una manera pronta y sencilla, los conflictos de trabajo que no excedan de tres meses de salario.

Las Juntas de Conciliación se dividen en:

a) Federales, y
b) Locales

Y estas pueden ser:

- Permanentes**.-** Cuando exista un cúmulo de asuntos importantes, las Juntas de Conciliación se crearán de manera permanente; es decir por tiempo indefinido.

[3] Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México, 1999
[4] José Dávalos, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México 2000

- Accidentales.- Pueden crearse Juntas de Conciliación temporales que conocen de conflictos concretos, al término de los cuales paran o desaparece su actuación.

Las Juntas de Conciliación, tanto permanentes como accidentales, se crean en entidades o demarcaciones donde no existen Juntas de Conciliación y Arbitraje; para la creación de las Juntas de conciliación accidentales, tanto el patrón como el trabajador deben acudir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para solicitar la creación de las mismas, la Secretaría nombrará un representante de Gobierno y dará un plazo de 24 horas a las partes para que nombren sus respectivos representantes del trabajo y del patrón.
Las Juntas de Conciliación tendrán las siguientes funciones:

- Conciliación potestativa
- Recibir pruebas y turnarlas a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en caso de que ante la Junta de Conciliación se haya llevado la conciliación sin lograr algún arreglo amistoso, se dará un plazo de 10 días a las partes para que rindan sus pruebas y se turnarán a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Recibir demandas.
- Cumplir exhortos y diligencias que le encomienden las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Aprobar convenios que se presenten ante ellas.
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón que deje de pagar a sus trabajadores el salario mínimo.
- Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje en aquellos asuntos cuya reclamación no excede de tres meses de salario, en estos casos el proceso se seguirá ante la misma Junta de Conciliación, regulándose con las mismas disposiciones previstas en el proceso ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conoce de los conflictos de trabajo que se presentan en las ramas, industrias o empresas a que se refiere el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, el cual tiene su fundamento constitucional en le articulo 123, apartado "A", fracción XXXI.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la encargada de crear Juntas Especiales Federales y de establecer su competencia territorial.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en:

- Pleno
- Juntas Especiales.

Las funciones del Pleno son:

- Expedir el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Conocer de asuntos que afecten la totalidad de las ramas industriales o de actividades.
- Unificar los criterios de las Juntas Especiales.
- Resolver la revisión de los actos de ejecución que se emitan en cumplimiento a los laudos que pronuncia el Pleno.
- Cuidar el funcionamiento de las Juntas de Conciliación.
- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión social las deficiencias que presente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Funciones de las Juntas Especiales:

- Jurisdiccionales.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo, así como la revisión de actos de ejecución.
- Investigación.- Realizar las investigaciones necesarias para resolver sobre la indemnización por muerte por riesgos de trabajo (fijación de convocatorias, artículo 503 Ley Federal del Trabajo).
- Administrativas.- Recibir en depósito los Contrato Colectivos de Trabajo y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

En el procedimiento ordinario, el Auxiliar de las Juntas Especiales puede actuar en sustitución del Presidente, salvo en los casos de:

- Competencia.
- Nulidad de Actuaciones.
- Substitución patronal.
- Denuncias al Ministerio Público por extravío de expedientes.
- Designación de Peritos o solicitud de copias o algún otro documento a otras autoridades tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica.

En todos los anteriores casos dentro del procedimiento ordinario, en que actúa el Auxiliar, será necesario que dichas actuaciones, sean autorizadas por el Secretario, excepto a aquellas encomendadas a otros funcionarios.

Por exclusión, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje conocerá de todos los asuntos de conflictos de trabajo que no sean materia de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, establecen la creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje en su entidad federativa y fijan su competencia territorial; así mismo estas Juntas funcionan en Pleno y Juntas Especiales, su integración es tripartita y el procedimiento a seguir ante estas, es igual al de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPÍTULO III

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO (CONFLICTOS INDIVIDUALES)

3.1 RADICACIÓN DE LA DEMANDA

El procedimiento ordinario que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que se refiere a la tramitación y resolución de los conflictos individuales de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la Ley Federal del Trabajo, refiriéndonos en el presente a los conflictos individuales y que se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialia de Partes, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya, la cual lo turnara al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. *(Esquema 1.1)*

La demanda es el escrito que formula el actor expresando los hechos en que funda sus pretensiones, solicitando al tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho, acompañando a ésta, de las pruebas que consideré pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

La demanda se formula por escrito, teniendo seis partes fundamentales que son:

1. El nombre y domicilio del actor, y/o en su caso el de su representante legal,
2. El nombre y domicilio del demandado, designándola con toda exactitud,
3. La cosa demandada,
4. Los hechos en que se funde, explicándolos claramente,
5. El derecho, y
6. La petición en términos claros y concretos.

El pleno o la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas siguientes, contados a partir del momento en que recibe el escrito de demanda, dictara acuerdo, donde se radica la demanda y si la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los

defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un termino de tres días, si por otro lado no ve ninguna irregularidad y que la demanda esta bien formulada procederá a señalar 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 en que se haya recibido el escrito de demanda. En este mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, denominando a este acto "emplazamiento", así mismo 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.

Las notificaciones a que se refiere el párrafo anterior, es el acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto a las partes en un juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso, dichas notificaciones deberán ser autorizadas y selladas con fecha, por el secretario de la Junta. Estas notificaciones pueden ser: personales, por estrados o bien por boletín.

Las notificaciones personales se efectuarán en el domicilio señalado en autos, y las notificaciones por estrados se harán en la barandilla o en el pizarrón designado por la Junta, las cuales se tendrán a la vista del público para su consulta y por boletín que es el documento emitido por la junta para su distribución al público en general.

Cuando alguno o todos los demandados no hayan sido notificados, la Junta está obligada a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración de ésta, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en los estrados de la Junta y las que no fueron notificadas se le hará personalmente.

La audiencia a que se hace referencia con antelación y que se encuentra reglamentada en el artículo 873 de la ley Federal del Trabajo, constará de tres etapas a desarrollar:

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

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

Cabe señalar que si bien es cierto, al inicio de todo litigio laboral, una de las características del proceso ante las Juntas, establece que es oral, también es cierto que no rige con absolutismo, sino por el contrario. De toda audiencia se levanta una constancia escrita que debe iniciar exactamente a la hora que previamente ha sido señalada por la autoridad. La secuencia de esta acta, que contendrá todo lo que suceda en la audiencia, será dirigida por el secretario del tribunal, que tomará datos y firmas de quienes en alguna forma hubiesen intervenido, y al final presentará a firma dicho escrito a los integrantes de la Junta, (Titular de la Junta, a los representantes del Trabajo y Patronal).

Una vez abierta la audiencia se procede a llamar a las partes, quienes se acercarán a la barandilla y el secretario procederá a invitarlos a que concilien, instruyendo a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones, dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras y así se pueda llegar a una justa y equitativa solución, bajo la vigilancia del propio tribunal.

3.2 ETAPA CONCILIATORIA

La conciliación es una institución, que tiene por objeto alcanzar el acuerdo convencional de las partes, y no la determinación de quien tiene la razón o no la tiene. Es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, ya que la ley la establece como obligatoria para que se busque una formula resolutiva bajo la supervisión de dichos tribunales.

Si bien es cierto que la conciliación es parte del proceso laboral y que acorta los conflictos laborales, para que se logre la concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión, a fin de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible, es decir, que no se lesione en demasía los intereses de alguna de las partes, tomando como referencia los alcances que con base en las normas sustantivas en que fundamenten la acción.

La conciliación es la fase inicial de todo proceso laboral; siendo característica de esta etapa; la comparecencia de las partes afectadas por los intereses en conflicto, en presencia de la autoridad componedora, llevando a cabo un diálogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas, ni de reconocer o negar hechos y en donde se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce diferendo. Si el intercambio de propuestas y contra propuestas, no culmina en un acuerdo conciliatorio se pasará al arbitraje, etapa del proceso, en el cual interviene un tercero, que deberá buscar el entendimiento o la buena disposición del conflicto. *(Esquema 1.2)*

3.3 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

En la etapa de demanda y excepciones, el presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda, quien la expondrá 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 procedimiento de las adicciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento, y se de por ratificada la demanda expuesta por el actor. *(Esquema 1.3)*

Una vez 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 le expedirá las copias a costa del demandado.

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

El acto de la contestación de la demanda es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo después de haber dado curso a la demanda, esto es resultado de la intervención del órgano jurisdiccional, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien ha presentado la demanda, el cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la contracción y de la bilateralidad del proceso.

La contestación de la demanda constituye una pieza esencial del proceso contencioso, ya que traba la litis e integra la relación jurídica procesal, iniciada por el demandado, y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional. Si contrariamente, no se produce esta contestación, el mismo silencio o inactividad del demandado debe darse como una contestación ficta que tenga por ciertas las afirmaciones del actor, salvo prueba en contrario.

El emplazamiento a que se hace referencia, con traslado de la demanda es un acto fundamental para la contestación, ya que hace que el demandado conozca las pretensiones del actor y sobre las mismas elabore la contestación de la demanda, pudiendo asumir diversas posiciones como:

1. Allanarse, que sería tanto como acreditar las pretensiones del actor.
2. Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.
3. Oponerse al proceso mediante las excepciones.

Esta contestación bien puede guardar la forma oral o la escrita, pero en todo caso debe ser ratificada por la parte demandada, en cualquiera de las circunstancias. Toda contestación de demanda deberá contener:

a) La parte inicial del escrito debe contener la nominación del tribunal ante el cual se somete, el nombre del demandado, el domicilio que señala para oír las notificaciones y la referencia al escrito de demanda, al cual ocurre a dar contestación, así como el nombre del actor.

b) Una segunda parte denominada de hechos, en la que el demandado debe referirse a cada uno de los hechos argumentados por el actor en su demanda, ya que al no referirse alguno de ellos implica la aceptación del mismo.
c) La tercera parte conocida con el nombre de Derecho, en ella el demandado debe fundamentar su respuesta, apoyándola en el artículo correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.
d) Una cuarta parte y última, los puntos petitorios, síntesis de la petición concreta del demandado que alega ante el tribunal.

La contestación de la demanda se convierte en otra parte importante del juicio laboral, porque a través de ella, el demandado precisa los hechos o la opinión que él guarda sobre los mismos, en relación con la demanda, señalando cuáles hechos admite como ciertos y cuáles rechaza o niega; además, indicara los hechos o razones en que apoye su contestación. Una vez que el demandado presenta la contestación a la demanda, las consecuencias que se tienen, es que, en ella el demandado asume su posición en el juicio, o sea, acepta en su integridad la demanda, la acepta parcialmente o se opone en su totalidad, fija la integración de la litis, y se convierte en parte del juicio.

En su contestación pondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

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.

El demandado al contestar la demanda podrá oponerse al proceso mediante las excepciones, ya que fueran excepciones procesales, sustanciales y/o de fondo, refiriéndose a las primeras como, aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; y por las segundas, las que se hacen argumentando al tribunal hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

Las partes tendrán derecho a una replica y una contrarréplica, que serán breves, asentándose en actas sus manifestaciones si lo solicitaren. Así mismo si el demandado reconviene al actor, entendiéndose por reconvención el acto en el cual el demandado puede formular en su escrito de contestación una demanda contra el demandante, siendo una pretensión compatible con cualquier otro medio de defensa o excepción e independientemente de ellos, para que se tramite en el proceso invocado por éste; el actor procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Cuando el demandado utiliza la reconvención lo hace para plantearle a la autoridad una cuestión distinta de la planteada por el demandante, para que se resuelva en el mismo proceso provocado por éste.

3.4 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

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 y se declarará cerrada la instrucción. *(Esquema 1.4)*

En el acto procesal de ofrecimiento y admisión de pruebas, en primer termino el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas, es decir, que sirvan de base a la formación del laudo mismo.

La ley ofrece como regulación de dicha etapa procesal 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 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 haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capitulo XII del Titulo Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.[1]

Previendo que concluyó dicho ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente cuáles son las pruebas que admite y cuáles las que deshecha.

Al ofrecer la pruebas debe tenerse presente que las mismas van dirigidas al juzgador y no a la contraparte, ya que, el tribunal juzgador será quien analice las pruebas y pueda sentirse convencido o no de la versión presentada por cada una de las partes. La ley faculta a que las partes podrán objetar las pruebas que su respectiva contraparte haya presentado. Esto tiene la finalidad de que lleguen al tribunal las pruebas más idóneas; es decir, que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente lo conoce, lo haga notar al tribunal, a fin de que deseche la prueba.

Si aún no se ha cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, las partes tienen la oportunidad de ofrecer nuevas pruebas después de su primera intervención, pero siempre y cuando estas nuevas pruebas estén relacionadas con las ofrecidas por la contraparte. En caso de quien deseé ofrecer nuevas pruebas sea el actor, en tanto éstas se relacionen con hechos que le eran desconocidos hasta el momento en que el demandado conteste la demanda, podrá solicitar la suspensión de la audiencia por el término de diez días.

[1] Ley Federal del Trabajo, Artículo 880

Concluida la etapa de ofrecimiento, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en el caso de hechos supervenientes o de tachas, resolviendo la Junta al finalizar este acto una resolución en la cual señalara día y hora para la audiencia de desahogo de dichas pruebas, y que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días siguientes.

En este acto la Junta recabará los informes que debe rendir alguna autoridad. Así mismo se prevé que cuando, se consideré que el desahogo de las pruebas no seria factible de llevarse a cabo en una sola audiencia, con el fin de observar la concentración procesal, pueden programarse dos, pero sólo en casos excepcionales, en la fecha en que la Junta señale.

En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se deberá tener presente que la Ley regula cuáles son los medios de pruebas más usuales y señala en forma minuciosa las características fundamentales de cada una.

La audiencia de recepción de pruebas, permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación. En esta audiencia es donde tiene lugar un mayor número de situaciones que obligan al tribunal a actuar, realizando día a día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral, tuvo por finalidad dotar al proceso de mayor fluidez, al suprimir muchas formalidades.

Una vez abierta la audiencia de desahogo de pruebas, 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, 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 que marca la Ley. En caso de que 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.

La Ley establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y estableciendo como principales las siguientes:

a) Confesional,
b) Documental,
c) Testimonial,
d) Pericial,
e) Inspección,
f) Presuncional,
g) Instrumental de actuaciones, y
h) Fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El periodo de desahogo de pruebas que tiene la autoridad, es de treinta días a partir de que se cierra la etapa de instrucción, si no están debidamente desahogadas, se suspende y se tienen diez días para desahogar correctamente, una vez que están todas las pruebas desahogadas se certifica que no quedan pruebas pendientes por desahogar y se continua con la formulación de los alegatos, definiendo a éstos como la expresión o exposición razonada, verbal o escrita, que hacen las partes para demostrar, conforme a derecho, que la justicia les asiste.

CAPÍTULO IV

ELABORACIÓN DEL LAUDO

Como todo proceso, el proceso laboral busca en el fondo como fin, la efectividad de los derechos y obligaciones establecidos en las normas sustantivas, mediante las cuales se regula el trabajo prestado por una persona física llamada trabajador, en beneficio de otra persona física o moral llamada patrón y que es, en todo caso, quien se beneficia con ese trabajo, a cambio de una remuneración.

Ahora bien, si nos preguntamos cómo es que el Estado ejerce la total tutela jurídica a que hacemos referencia, llegaremos a la conclusión de que tiene que ser a través de dos etapas, claras e importantes dentro del proceso.

La primera de ellas es la cognoscitiva, que principia con la fijación de la litis y finaliza con la declaración del derecho. Esta parte cognoscitiva se integra principalmente por el manejo de recepción de pruebas y análisis de las mismas, lo que hace concluir en una fase declarativa, en donde se fija lo que es justo en cada caso.

La segunda etapa, llamada de ejecución, tiene como contenido otorgar el estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho, que según la etapa anterior del proceso, se ha comprobado que existe.

Antes de que se llegue a la etapa arriba mencionada, una vez cerrada la instrucción y finalizado el termino de diez días, se elabora el proyecto de resolución, entregando este a los integrantes de la junta, si este proyecto es aprobado una vez por dichos integrantes se eleva a la categoría de laudo y se continua con la etapa de ejecución, la cual deberá ser promovida a petición de parte; por otra parte si el proyecto no es aprobado se harán las modificaciones o adicciones necesarias para que en su caso sea aprobado, una vez realizadas las mismas se eleva a la categoría de laudo, así mismo una vez acordado dicho laudo se entrega el expediente y se ordena al actuario para que se notifique a las partes

personalmente, teniendo un tiempo de setenta y dos horas, para que a petición de parte se de cumplimiento a éste. *(Esquema 1.5)*

El laudo, que es la resolución que emite la autoridad, establece una obligación, obligación de hacer o de dar, pero que en todo caso debe ser clara, es decir, su objeto ha de resultar completamente determinado en el laudo mismo.

La obligación de dar, contenida en el laudo, es la más común, y consiste en requerir al demandado el pago de lo establecido en el laudo.

La obligación de hacer contenida en un laudo es aquella cuyo objeto consiste en la ejecución de un hecho por parte del deudor, es decir, cuando el trabajador haya demandado la reinstalación en el empleo y se haya comprobado la procedencia de su acción, se condenará al demandado a reinstalar a dicho trabajador.

Una vez emitido el laudo por las autoridades, y otorgando el derecho a quien corresponde, aclarando y desirniendo todas las interrogantes por ambas partes o todas las partes que participaron en el litigio, se llega al termino del procedimiento ordinario, dentro del proceso que establece la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento en la fracción XX, del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 y que a la letra dice: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, así como uno del Gobierno". Así mismo dicha constitución se reforma el 5 de diciembre de 1960 en dos apartados, "A" y "B", correspondiendo el apartado "A" a la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO. Las juntas de Conciliación y Arbitraje, son tribunales de derecho, porque en todo conflicto de trabajo, llámese individual o colectivo, fallando a verdad sabida y buena fe guardada, siempre tienen la obligación de aplicar el derecho, de acuerdo con los preceptos citados de la legislación laboral.

TERCERA. Dentro del procedimiento ordinario que establece la Ley Federal de Trabajo, se tramitan y resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan un trámite especial y que estos excedan el cobro de prestaciones de un importe mayor de tres meses de salario.

CUARTA. Una vez iniciado el procedimiento con la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ésta en el termino de veinticuatro horas realice el auto de radicación, admitiendo la demanda previniendo al actor de alguna irregularidad en su escrito de demanda y señalando día y hora para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que se llevará en un termino de diez días, una vez llegada la fecha, se invita a las partes a llegar a un arreglo por medio de la conciliación, en la cual si hay arreglo se llega al termino del litigio, y si no se pasa a la etapa de Demanda y Excepciones, donde el actor deberá ratificar, ampliar o subsanar las irregularidades de su escrito de demanda y el demandado deberá dar contestación a la misma y en ese mismo acto hacer su reconvención si es que tiene, el actor procederá a contestar en el mismo acto o solicitar a la Junta se suspenda la audiencia para dar contestación a la reconvención, acordando la Junta la suspensión y señalara nueva fecha para su continuación dentro de los cinco días siguientes; si es que no hay reconvención se continua con el proceso, abriéndose así la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

QUINTA. En la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas donde el actor y el demandado ofrecen sus pruebas cada uno por su parte y el cual también pueden objetar dichas pruebas, las pruebas ofrecidas por las partes deberán estar relacionadas con los hechos referidos en la litis, una vez presentadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esta acuerda sobre la admisión y su desahogo, una vez aceptada estas y certificando que no hay más pruebas por desahogar, la Junta realiza el cierre de instrucción , teniendo diez días para realizar su proyecto de resolución.

SEXTA. Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza el cierre de instrucción tiene diez días para la elaboración del proyecto de resolución, el cual se entrega a los integrantes de la junta para su discusión y votación del proyecto de Laudo, si este proyecto tuviese modificaciones se realizarán estas a dicho proyecto de laudo, si no tuviese y es aprobado, se eleva a la categoría de laudo, así mismo una vez acordado dicho laudo y una vez notificadas personalmente las partes, tienen un tiempo de setenta y dos horas para que a petición de la parte beneficiada se de cumplimiento a éste, terminado así el procedimiento ordinario en lo que respecta a los conflictos individuales, señalados en al Ley Federal del Trabajo.

Procedimiento Ordinario

(Conflictos individuales, Artículos 870-891 Ley Federal del Trabajo)

1.1. Radicación de la demanda.

DEMANDA → Oficialía de partes o Unidad Receptora → Se turna al Pleno o Junta Especial

Por escrito

↓

24 horas → **AUTO DE RADICACION** → **Emplazamiento**

Demandado

* Admisión demanda (subsana o previene)
* Ordena notificar al demandado
* Señala día y hora para la audiencia de **C.D.E.O.A.P.**

No hay emplazamiento o está surtiendo efectos al demandado la notificación

↓

Se señala nueva fecha y hora para la celebración de la aud. de **C.D.E.O.A.P.**

Si hay emplazamiento → 10 días

↓

1.2. Etapa conciliatoria.

AUD. C.D.E.O.A.P. → **CONCILIACION**

No hay comparecencia de las partes.

↓

Se continúa a la etapa de **D. y E.**

Si hay comparecencia personal de las partes

- Solicitan suspensión de la audiencia
- Celebración de Convenio

8 días

Terminación del Conflicto (fin del Proceso)

Continuación de la Audiencia

No hay conciliación

Se continúa con la audiencia en su etapa de **DEMANDA Y EXCEPCIONES.**

1.3. Etapa de Demanda y Excepciones

No comparecen las partes

Falta **actor**

Se tiene por Reproducida su demanda

Falta **demandado**

Se tiene por contestada la demanda en sentido AFIRMATIVO, salvo prueba en contrario

Si comparecen las Partes

La Junta procura nuevamente un arreglo conciliatorio.

No hay arreglo

Si hay arreglo

Celebración de Convenio

Fin de la Controversia.

*Ratificación de la demanda

*Ampliación o modificación de la demanda

↓

Ampliaciones o modificaciones de fondo.

↓

Solicitud de suspensión De la audiencia

↓

Se señala nuevo día para la continuación de la aud.

*Nuevamente se previene sobre irregularidades.

↓

Contestación a la demanda

Se contestan todos los hechos.

↓

Reconvención por parte del demandado.

↓

Contesta el actor en la misma audiencia

O

Solicita se suspenda la aud. teniendo un plazo (5 días)para que se reanude y dar contestación a la reconvención.

Continuación de la audiencia en su etapa de **Demanda y Excepciones**. → Réplica → Contrarréplica

Silencio o evasivas

↓

Se tiene por admitido el hecho, no admitiéndose prueba en contrario.

La litis **se** fija en un punto de derecho y no se ofrecen pruebas que ameriten especial desahogo.

Cierre de instrucción → **Laudo**

La litis **no** se fija en un solo punto de derecho

1.4. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Se abre la audiencia en su etapa de **OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.**

No comparecen las partes

Precluye su derecho para ofrecer pruebas.

Sí comparecen las partes

Existen hechos desconocidos para el trabajador.

Solicitud de suspensión de la Audiencia.

10 días.

Continuación de la audiencia.

Ofrece pruebas el actor. → Ofrece pruebas el Demandado y objeta las pruebas de su Contraparte. → El actor objeta las pruebas del demandado.

Acuerdo de la Junta sobre la admisión de las pruebas y su desahogo ← Ambas partes pueden ofrecer pruebas relacio-nadas con las pruebas de su Contraparte

↓

Desahogo de pruebas → Solicitud de la Junta de informes y expedición de copias. → 10 días

↓

No están debidamente Desahogadas ← 30 días ← **Periodo de desahogo de pruebas.**

↓

Suspensión → 10 días → continuación.

↓

Formulación de alegatos

↓

Certificación de que no quedan pruebas pendientes por desahogar

↙ ↘

Si hay pruebas por desahogar

No hay pruebas por desahogar.

↓

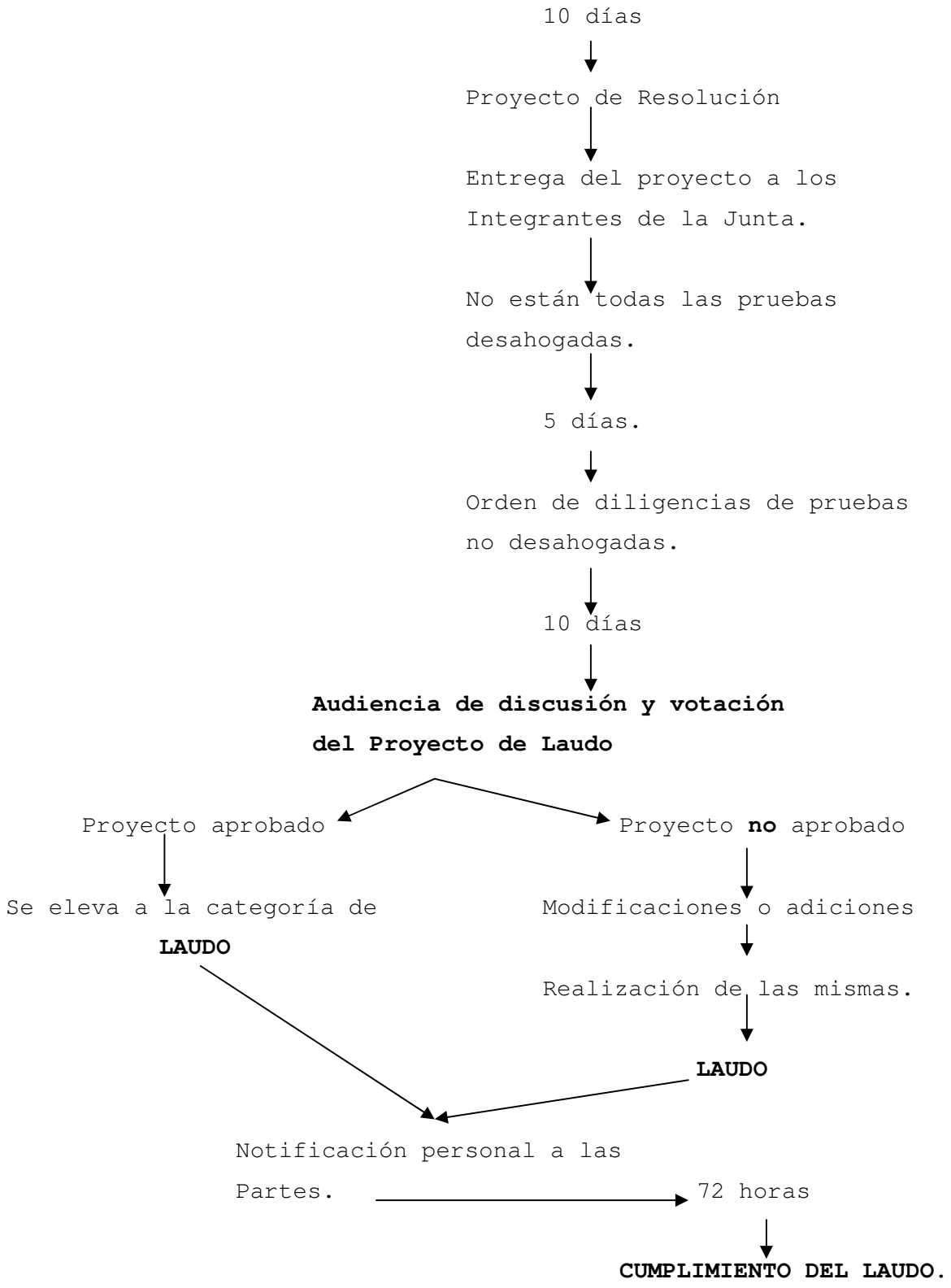
Se ordena el desahogo de las pruebas.

↓

Cierre de instrucción.

↓

1.5. Elaboración del laudo.



Elaboró: Miguel Ángel Mondragón Hernández

BIBLIOGRAFIA

BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Primera Edición. Editorial Porrùa, México, 2002.

CAVALOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Del Trabajo Mexicano. Editorial Trillas, México, 2000.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Editorial Porrùa, México, 1999.

DAVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrùa, México 2004.

ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 2000.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo II, páginas 772 y 773.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo XIV, páginas 492 y 493.

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 5 de Febrero de 1917.

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 5 de Diciembre de 1960.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.