Derecho procesal del TRABAJO

Para: Lie. Oscar Jonez Robuguez

como muestra de agrodecimiento por comportir sus conocimientos y esperiencios en el compo del derecho Laboral.

C. P. Patricia Raduguz de León Burgo 8- Sem. SEPAD VANL

8 (ov. 15- 2003.



Derecho procesal del TRABAJO

Rafael Tena Suck Hugo Ítalo Morales



Catalogación en la fuente

Tena Suck, Rafael

Derecho procesal del trabajo. -- 6a ed. -- México :

Trillas, 2001 (reimp. 2003).

263 p.; 23 cm.

Bibliografía: p. 245-246

Incluve indices

ISBN 968-24-6363-7

1. Derecho procesal - México. 2. Trabajo - Leyes y legislación - México. I. Morales 5., Hugo Ítalo. II. t.

D- 345.05 T757d

LC- K5029'T4.3

1494

La presentación y disposición en conjunto de DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO son propiedad del editor. Ninguna parte de esta obra puede ser reproducida o trasmitida, mediante ningún sistema o método, electrónico o mecánico (incluvendo el fotocopiado, la grabación o cualquier sistema de recuperación y almacenamiento de información), sin consentimiento por escrito del editor

Derechos reservados

© 1986, Editorial Trillas, S. A. de C. V., División Administrativa, Av. Río Churubusco 385, Col. Pedro María Anava, C. P. 03340, México, D. F. Tel. 56884233, FAX 56041364

División Comercial, Calz. de la Viga 1132, C. P. 09439 México, D. F. Tel. 56330995, FAX:56330870

www.trillas.com.mx

Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial, Reg. núm. 158

Primera edición, 1986 (ISBN 968-24-1833-X) Segunda edición, 1987 (ISBN 968-24-2525-5)

Tercera edición, 1989 (ISBN 968-24-3672-9)

Reimpresiones, 1991 y 1993

Cuarta edición, 1995 (ISBN 968-24-5236-8)

Quinta edición, 1997 (ISBN 968-24-5635-5)

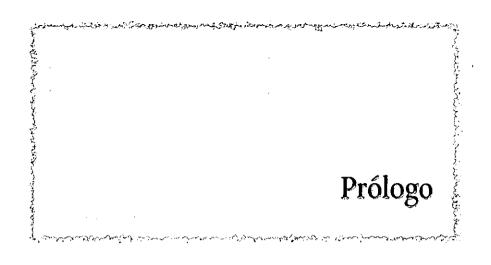
Reimpresión, 1999

Sexta edición, 2001 (ISBN 968-24-6363-7)

Reimpresión, 2002

Segunda reimpresión, mayo 2003

Impreso en México Printed in Mexico



Mis apreciables amigos, el licenciado Rafael Tena Suck y el doctor Hugo Ítalo Morales S., me solicitan un prólogo para su libro *Derecho procesal del trabajo*.

Es difícil opinar cuando ligan lazos de afecto, pero es fácil cuando la relación tiene la limpieza de una liga de investigación, de experiencias, sin intereses creados de ninguna especie y solamente con la inquietud de quienes pretenden que el derecho del trabajo sea un instrumento de beneficio para nuestro país.

Aun cuando muchas veces hemos tenido puntos contrarios de opinión, en esencia coincidimos cuando se trata de fines superiores, por lo que con gusto y honrosamente pretendo prologar dicho trabajo. El texto llena un vacío que existía; pero el afirmar que llena un vacío, implica explicar por qué.

En primer lugar, la obra es eminentemente técnica, abandonando el partidarismo demagógico que tanto daño ha hecho al derecho del trabajo. Los maestros Morales y Tena Suck son, por esencia, científicos del derecho y no obstante que ellos podrían manejar demagogia estatal, patronal o sindical, su calidad académica los circunscribe exclusivamente al ámbito científico.

Por ello, el libro sirve primeramente a la preparación de los estudiantes que requieren de estos conocimientos; limpios, sin tendencia alguna que pueda mancharlos; el futuro profesionista, quizá por intereses, puede desvirtuar las figuras y quererse aprovechar de ellas en beneficio de un grupo, pero la enseñanza que él reciba debe tener la universalidad de abarcar todos los campos y no servir por convicción, por compromiso o por interés, a un determinado sector.

El desarrollo del tema es lógico y permite su fácil aceptación y consulta. Primeramente se hace una explicación de lo que es el derecho procesal del trabajo, no sin antes referirse al derecho procesal civil, y aun cuando distingue las características de cada uno de ellos, no toma esa ridícula crítica que algunos procesalistas laborales efectúan del derecho civil, atacándolo, y dándole un valor "extraterrestre" al derecho procesal del trabajo, diciendo que el derecho procesal del trabajo se refiere a la esencia social y el derecho procesal común a las cosas, olvidando que todo derecho, aun el patrimonial, para ser aceptable debe funcionar en la convivencia humana. El derecho del trabajo denomina a sus pugnas conflictos; por lo cual, los autores elaboran una clasificación que permite saber cuáles son los caminos o los procedimientos que deben seguirse, porque cada uno de estos conflictos tiene sus particularidades; así, con gran acierto y siguiendo lineamientos de la Ley Federal del Trabajo para tener una correlación, se inclina por la ordenación clásica de individuales y colectivos, jurídicos y económicos; entre los patrones; entre los trabajadores; entre sindicatos y por una separación práctica importante que llaman: entre sindicatos y terceras personas.

A continuación, se presentan las acciones y excepciones en materia de trabajo, que son la fundamentación de todo inicio de un proceso: el de-

mandar y el excepcionarse.

La capacidad y la personalidad son presupuestos que olvidan con frecuencia los litigantes y que, con justo tino, la presente obra señala cómo debe cumplirse. Asimismo, aquí se indica cómo escoger el órgano apropiado para evitar incompetencias que retarden el procedimiento y que enmarañen los trámites.

Después, se muestran todas y cada una de las partes que constituyen las actuaciones de las Tuntas.

El análisis de las pruebas es muy importante porque mucho se ha desfigurado el ofrecimiento y el desahogo de éstas.

El poder asegurar el resultado de los juicios implica promover provi-

dencias cautelares, lo cual se expone aquí con sencillez y claridad.

Los autores se refieren a todos y cada uno de los procedimientos que en la Ley Federal del Trabajo se narran y que constituyen una complicación de trámites que aparentemente deberían ser fáciles, y que tienen, sin embargo, bases ilógicas. Así, se pone al descubierto la falta de experiencia de quienes efectuaron las reformas de 1970.

La ciencia del derecho procesal implica habilidad, trabajo, pensamiento, estudio, esfuerzo, como ya lo ha expresado Eduardo Couture en los famosos *Mandamientos del abogado*, pero principalmente experiencia, que es

lo que se trasmite en el documento.

Ojalá que para cualquier reforma futura se consulte a los maestros Morales y Tena Suck o se tenga a la mano su obra, para así llegar a tener realmente un derecho del trabajo para beneficio de nuestro país, que bastante lo necesita.

Nota preliminar

El derecho del trabajo es quizá la disciplina de la ciencia jurídica más reciente, dinámica y cambiante, ya que, sobre todo, trata de ajustarse a las transformaciones y exigencias sociales del país, circunstancia que día a día confirma su autonomía y la solidez de sus principios fundamentales.

Sin lugar a dudas, las recientes modificaciones y adiciones que ha experimentado la *Ley Federal del Trabajo* son un claro reflejo del carácter eminentemente social de nuestra materia, la cual en ocasiones se aparta de sus verdaderos objetivos y en otras crea instituciones tan rígidas y complicadas que, en cierto modo, no son comprensibles para las personas carentes de una práctica suficiente en la especialidad.

La presente publicación, en consecuencia, no está dirigida a los experimentados abogados laboralistas; en ella lo que se pretende es esquematizar sintética y tematizadamente la parte procesal de nuestra Ley, para que personas no versadas en el área puedan introducirse panorámicamente en el contenido y aplicación del derecho procesal del trabajo.

No nos resta sino reflexionar en cuánta razón le asistía al doctor Mario de la Cueva, al afirmar que nuestro derecho del trabajo es inconcluso, expansivo, flexible, concreto, imperativo y contentivo de garantías mínimas a favor de los trabajadores; con todo, es nuestro deber revisar, integrar y proteger a esta nuestra humana y apasionante disciplina jurídica.

Los autores

Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él, para la satisfacción de sus intereses.

EDUARDO J. COUTURE

Índice de contenido

Cap. 2. Los conflictos de trabajo	24
1. Concepto, 24. 2. Características de los conflictos de trabajo, 26. 3. Causas los conflictos de trabajo, 26. 4. Clasificación de los conflictos de trabajo, 27.	de
Cap. 3. Las acciones y excepciones en materia de trabajo	28
1. Conceptos, 28. 2. Elementos de la acción, 29. 3. Clasificación de la acción, 24. Clases de acciones en materia laboral, 31. 5. Acciones contradictorias, 32. Prescripción de las acciones, 33. 7. Excepciones y defensas en materia de tralijo, 35. 8. Clasificación de las excepciones, 36.	6.
Cap. 4. La capacidad y personalidad	39
 Concepto de parte, 39. Capacidad para ser parte, 40. Tercerista adhesivo, 4 La personalidad, 42. Excepción a las reglas específicas de la personalidad, 4 El representante legal en la nueva Ley Procesal del Trabajo, 44. Litisconsorcio, 4 	43.
Cap. 5. Jurisdicción y competencia	48
1. Concepto de jurisdicción, 48. 2. Concepto de competencia, 49. 3. La Jurisdicci del trabajo, 49. 4. Jurisdicción y competencia en materia de trabajo, 51. 5. Comptencia relativa a capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad, 53. 6. Normas competencia en materia de trabajo, 53. 7. Medios para promover la incompetencia. 8. Conflicto de competencia, 55. 9. Efectos de la declaración de incompetencia. 10. Las autoridades de trabajo, 57. 11. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, 12. Iniciativa para la creación de los Tribunales Federales de Trabajo, 67. 13. No cimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, 68.	de de ia, ia, 57.

Prólogo Nota preliminar

Cap. 1. El derecho procesal del trabajo

clusión, 22.

1. Concepto de proceso, 13. 2. Concepto de derecho procesal del trabajo, 15. 3. Naturaleza jurídica, 16. 4. Principios del derecho procesal del trabajo, 17. 5. Con-

7

13

Excusas, 73.

Cap. 7. De las actuaciones de las juntas 74 1. Concepto, 74. 2. Las audiencias, 76. 3. Protesta de Ley, 76. 4. Copias certificadas, 77. 5. Baja de los expedientes terminados, 77. 6. Reposición de autos, 77. 7. Correcciones disciplinarias, 78. 8. Medios de apremio, 79. 80 Cap. 8. De los términos procesales 1. Concepto, 80. 2. Términos y plazos, 80. 3. Cómputo de los términos, 81. 4. Aplicación del término por razón de la distancia, 81. 5. Preclusión, 82. Cap. 9. De las notificaciones 83 1. Medios de comunicación, 83. 2. El emplazamiento, 84. 3. Las notificaciones, 84. 4. Las citaciones, 85. 5. Designación de domicilio, 85. 6. Notificaciones personales, 86. 7. Requisitos de las notificaciones, 86. 8. Las ulteriores notificaciones, 87. 9. El boletín, 87. 10. Momento en que surte sus efectos, 88. 11. Término para hacer notificaciones y citaciones, 88. 12. Requisitos de la notificación, 89. 13. Nulidad de notificaciones, 89. 14. El requerimiento, 89. 90 Cap. 10. De los exhortos y despachos 1. Concepto, 90. 2. Clasificación, 90. 3. Diligencias en el extranjero, 91. 4. Término procesal, 92. 5. Oficio recordatorio, 92. 6. Intervención de las partes en las comunicaciones de autoridad, 92. Cap. 11. De los incidentes 93 1. Concepto, 93. 2. Duda doctrinal, 93. 3. Clasificación, 93. 4. Previo y especial pronunciamiento (paralizan la actividad procesal), 94. 5. Trámite, 94. 6. Incidente en materia laboral (general), 94. 7. Convalidación del vicio de notificación, 95. Cap. 12. La acumulación 96 1. Generalidades, 96. 2. Clasificación, 96. 3. Requisitos de procedencia, 97. 4. Efectos de la acumulación (fenómeno de litispendencia), 97. 5. Excepción sobre capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad, 97. 6. Trámite, 98. Cap. 13. De la continuación de caducidad e interrupción del proceso 99 1. Concepto, 99. 2. Fundamento, 99. 3. Obligación procesal de los presidentes y auxiliares de las Juntas, 100. 4. Cómo opera la caducidad, 100. 5. Requisitos de procedencia, 100. 6. Trámite, 101. 7. Interrupción del procedimiento, 101. Cap. 14. Reglas generales de las pruebas 103 1. Concepto, 103. 2. Objeto de la prueba, 104. 3. Medios probatorios, 104. 4. Fin de la prueba, 105. 5. Momento procesal de ofrecimiento de pruebas, 105. 6. Elementos necesarios para el desahogo de una prueba, 105. 7. Interrogatorios libres, 105. 8. Pruebas para mejor proveer, 106. 9. Carga de la prueba, 106. 10. Casos de aplicación, 107. 11. Imposibilidad física (certificado médico), 108. Cap. 15. Las pruebas en particular 109

1. La prueba confesional, 109. 2. La prueba testimonial, 115. 3. La prueba documental, 121. 4. La prueba pericial, 126. 5. La prueba de inspección, 129. 6. La prueba

Cap. 6. Impedimentos y excusas

1. Introducción, 70. 2. La recusación en las reformas de la Ley de 1980, 71. 3.

70

presuncional, 131. 7. La prueba instrumental, 132. 8. Medios probatorios aportados por la ciencia, 133.

Cap. 16. Las resoluciones laborales

134

1. Concepto, 134. 2. Clasificación por su naturaleza jurídica y por los efectos que producen, 134. 3. Laudo o sentencia, 135. 4. Obligación de la Junta en las resoluciones, 135. 5. Carácter formal de las resoluciones, 136. 6. Requisitos de forma y fondo del laudo, 136. 7. Sistema de apreciación de las pruebas, 136. 8. Congruencia de los laudos, 137. 9. Bases de la condena, 137. 10. Consecuencia de la negativa de los representantes para votar las resoluciones, 138. 11. Aclaración de los laudos, 138. 12. Recursos, 138.

Cap. 17. La revisión de los actos de ejecución

140

1. Introducción, 140. 2. Procedencia de la revisión, 140. 3. ¿Quién conoce de la revisión?, 141. 4. Término de presentación de la revisión, 141. 5. Procedimiento de la revisión, 141. 6. Efectos de la revisión, 142. 7. Medios de apremio, 142. 8. Recurso de reclamación, 142. 9. Procedimiento de la reclamación, 142. 10. Efectos de la reclamación, 143. 11. Sanciones a los recursos notoriamente improcedentes, 143.

Cap. 18. Las providencias cautelares

144

1. Introducción, 144. 2. Requisitos, 144. 3. Clasificación, 145. 4. Conceptos (arraigo y secuestro provisional), 145. 5. Procedencia, 145.

Cap. 19. Procedimiento ante las juntas de conciliación

147

1. Procedencia de la vía, 147. 2. Procedimiento, 148.

Cap. 20. Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje 150

1. Introducción, 150. 2. Desarrollo del procedimiento ordinario, 150. 3. Desahogo de pruebas, 155. 4. Diligencias para mejor proveer, 157. 5. Audiencia de discusión y votación del proyecto, 157.

Cap. 21. Los procedimientos especiales

159

1. Concepto, 159. 2. Conflictos especiales, 159. 3. Nuevos conflictos especiales a partir de las reformas procesales de 1980, 160. 4. Integración de la Junta en los conflictos especiales, 161. 5. Régimen procesal, 161.

Cap. 22. Procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica 163

1. Concepto, 163. 2. Conflictos que deben tramitarse bajo este procedimiento, 163. 3. Inaplicabilidad (huelga), 164. 4. Procedimiento (arts. 903 al 919), 164.

Cap. 23. Procedimientos de huelga

169

1. Nociones, 169. 2. Fundamento de la huelga, 169. 3. Concepto, 170. 4. Elementos, 170. 5. Terminología de la huelga, 171. 6. Objeto de la huelga, 171. 7. Etapas de la huelga, 172. 8. Formalidades de ley, 172. 9. Excepciones al trámite del emplazamiento, 174. 10. La audiencia de conciliación, 175. 11. Normas procesales especiales, 175. 12. Trabajos de emergencia, 176. 13. Algunas modalidades, 177. 14. Calificación de la huelga, 177. 15. La huelga ilícita, 179. 16. Imputabilidad de la huelga, 180. 17. Terminación de la huelga, 181.

Cap. 24. Procedimiento de ejecución

182

1. Generalidades, 182. 2. Ejecución por medio de exhorto, 183. 3. Gastos de eje-

cución, 184. 4. Cumplimiento de los laudos, 184. 5. Insometimiento al arbitraje, 184. 6. Cosa juzgada, 186.

Cap. 25. Procedimiento de embargo

187

1. Introducción, 187. 2. Bienes inembargables, 189. 3. Elección de bienes para el embargo, 189. 4. Embargo de bienes que no se tengan a la vista, 189. 5. Embargo sobre dinero o crédito realizables en el acto, 190. 6. Embargo sobre bienes muebles, 190. 7. Embargo sobre créditos, frutos o productos (rentas), 190. 8. Embargo sobre títulos de crédito, 191. 9. Embargo de crédito litigioso, 191. 10. Embargo de inmuebles, 191. 11. Embargo de finca urbana y sus productos, 191. 12. Embargo de empresa o establecimiento, 192. 13. Perfeccionamiento de embargo, 192. 14. Ampliación del embargo, 193. 15. Relación de embargos, 193.

Cap. 26. Remates

195

1. Introducción, 195. 2. Preparación del remate de bienes embargados, 196. 3. Postura legal, 197. 4. Requisitos de la audiencia de remate, 197. 5. Adjudicación de los bienes embargados, 198.

Cap. 27. Tercerías

200

1. Disposiciones generales, 200. 2. Diversas formas de tercerías, 201. 3. Trámite de tercerías, 201.

Cap. 28. Preferencia de crédito

203

1. Generalidades, 203. 2. Trámite, 204. 3. Derechos establecidos a favor de los trabajadores, 204.

Cap. 29. Procedimientos para procesales o voluntarios

206

1. Concepto, 206. 2. Objeción, 206. 3. Diferencias, 206. 4. Clasificación, 207. 5. Bases del procedimiento, 209.

Cap. 30. El proceso laboral burocrático

210

1. Generalidades, 210. 2. Composición del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 211. 3. Competencia, 212. 4. Clasificación de los procedimientos, 212. 5. Procedimiento especial de conflictos colectivos o sindicales, 213. 6. Procedimiento para resolver controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores, 213. 7. Procedimiento ordinario, 215. 8. Figuras procesales, 217. 9. Procedimiento de huelga, 128. 10. Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, 219. 11. Medios de apremio y ejecución de los laudos, 220. 12. Prescripción de las acciones, 221. 13. Correcciones disciplinarias y sanciones, 223. 14. Organismos descentralizados, 223.

Cap. 31. El juicio de amparo en materia laboral

225

1. Generalidades, 225. 2. Características del amparo laboral, 226. 3. Las partes, 227. 4. Acto reclamado y conceptos de violación, 228. 5. Improcedencia, 228. 6. Sobreseimiento, 229. 7. Amparo directo, 229. 8. Amparo indirecto, 234. 9. Suspensión del acto reclamado, 237. 10. La sentencia de amparo, 239. 11. Recursos en el amparo, 240. 12. Jurisprudencia, 242.

Bibliografía Índice analítico

245

247



1. CONCEPTO DE PROCESO

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarda el interés general y el particular, en el mantenimiento de la legalidad.

Las leyes se cumplen ordinariamente de manera espontánea, pero el Estado deberá prever el evento contrario y establecer la garantía de cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos a cargo de la función jurisdiccional, que la reglamentan con sujeción a normas establecidas. El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

En la práctica forense se habla de juicio como sinónimo de proceso, sin embargo, en el antiguo derecho español equivalía a sentencia; posteriormente, a dicha expresión se opuso el vocablo pleito y finalmente se identificó al pleito con el juicio.

El término proceso equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de procesos biológicos, físicos, químicos, etc.; al aplicar esta locución al ámbito jurisdiccional, implica la actividad jurídica de las partes y del juzgador para la obtención de una resolución vinculativa.

El proceso abarca tanto la actividad tendiente a la declaración de un derecho, en un caso controvertido, como a los actos posteriores para ejecutar la sentencia que se dicte; es decir, comprende el aspecto puramente declarativo como el ejecutivo, ya que ésta carecería de toda razón de ser si

las partes y el juez no tuvieran los medios adecuados para ejecutarla y obtener, de esta manera, la completa satisfacción del derecho declarado.

Por tal motivo, dentro de las múltiples clasificaciones (contencioso, voluntario, cognoscitivo, tutelar, individual y colectivo) para establecer una relación jurídica procesal, es necesario que se cumplan determinados requisitos que la hagan posible, que se denominan presupuestos del proceso y son los siguientes:

a) El órgano jurisdiccional competente.

- b) La petición del interesado, solicitando a la autoridad la solución del caso controvertido.
- c) El acto formal de emplazamiento a la contraria, dándole a conocer los términos de la reclamación.
- d) Las partes con intereses jurídicamente válidos en el conflicto.

Advierte Piero Calamandrei¹ que: "Proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional." Dicho tratadista le atribuye al vocablo en mención (proceso) un significado afín, pero no còmo sinónimo al de procedimiento.

Por otra parte, Jaime Guasp² nos dice que el proceso: "es una serie de sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello".

Luego entonces el signo de proceso es "avanzar", es decir: "La palabra proceso, viene del derecho canónico y se deriva de *procedere*, término equivalente a avanzar."

La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso.

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso.

Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido.

La esencia del proceso es totalmente aplicable al derecho procesal del trabajo, ya que pertenece a la ciencia jurídica, sin embargo, se diferencia de los demás por tener características y principios propios que le confieren autonomía.

¹Piero Calamandrei, *Derecho procesal civil*, Ediciones Jurídicas Europeas, América, Buenos Aires, 1962, p. 317.

^aCitado por Eduardo Pallares, *Diccionario de derecho procesal civil*, Porrúa, México, 1963, p. 598.

2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Como la esencia misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociere de esa función, en el ámbito laboral. El derecho procesal del trabajo es de reciente creación y en nuestro medio, las novedosas reformas a la *Ley Federal del Trabajo*, que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, constituyen el avance más significativo alcanzado hasta hoy en la materia, tan duramente criticada, y nadie pone en duda los avances adquiridos bajo una mejor y más clara estructura de conceptos e instituciones.

El derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia, por parte de los tribunales laborales, sin embargo, resulta limitado porque la actividad de dichos órganos no se constriñe a la aplicación del derecho (como jurisdicción), sino también concilian, interpretan y construyen el derecho, como acertadamente lo indica Francisco Ramírez Fonseca.

Frecuentemente se menciona al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho; que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

Alberto Trueba Urbina¹ lo señala 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, interobreros o interpatronales".

Por su parte, Armando Porras y López⁵ lo identifica como "aquella rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico".

Francisco Ramírez Fonseca, al analizar las tres funciones que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".

Finalmente, Francisco Ross Gámez, manifiesta que "el derecho procesal laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional

Francisco Ramírez Fonseca, La prueba en el procedimiento laboral, PAC, México, 1988, p. 23.
 Alberto Trueba Urbina, Tratado teórico práctico de derecho procesal del trabajo, Portúa, México,

^{1965,} p. 18.
⁵Armando Porras y López, Derecho procesal del trabajo, Textos Universitarios, México, 1971, p. 19.

⁷Francisco Ross Gámez, *Derecho procesal del trabajo*, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, p. 20.

del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales".

De lo anterior, se infiere que el derecho procesal del trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.

3. NATURALEZA JURÍDICA

Determinar la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, es ubicarla en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del derecho; es un problema de clasificación y, por tanto, corresponde a la sistemática jurídica.

En el *Digesto*, aparece la clásica y antigua distinción de Ulpiano, en virtud de la cual el derecho público tendría por objeto el gobierno de la República Romana y el privado pertenecería al provecho de cada individuo en particular. Desde entonces son múltiples, y muy variados, los intentos por encontrar una fórmula adecuada para clasificar el derecho (interés en juego; naturaleza del sujeto; intereses protegidos; carácter de la sanción; teorías eclécticas, etc.), criterios que han sido desvirtuados por la falta de un sustento definitivo de clasificación.

Sin embargo, desde un punto de vista totalmente científico y estricto no son válidas estas clasificaciones, al no caber la distinción, ya que toda norma jurídica es estatal y el sistema jurídico es unitario y pretender clasificar al orden jurídico, como decía Hans Kelsen,8 sería como ordenar los cuadros de un museo por su precio.

A mayor abundamiento, la división del derecho público y del derecho privado se encuentra actualmente en revisión, debido a las tendencias de tratadistas que pretenden incluir una categoría más, denominándola derecho social, en la que ubican al derecho laboral.

Coincidimos con Néstor de Buen Lozano,º cuando afirma que no es posible ubicar a ninguna disciplina de las que integran la enciclopedia jurídica, y en forma especial al derecho del trabajo, en sólo una rama determinada del derecho; agrega, además, que es preciso recoger la tesis que, intentando satisfacer un rigor científico, prefiere determinar institucionalmente la naturaleza jurídica y no en grupo, ya que puede haber relaciones integradoras de una institución, las cuales no correspondan a la tendencia general de ésta.

⁸Citado por Eduardo García Máynez, *Introducción al estudio del derecho*, Porrúa, México, 1961, p. 132.

⁹Néstor de Buen Lozano, Derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1988, p. 32.

4. Principios del derecho procesal del trabajo

En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son los que han nacido de los pueblos en su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley, siguiendo los principios doctrinales determina: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso."

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

De la disposición anterior, se pueden resumir los siguientes principios:

a) Principio de publicidad

Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas, *v.g.*: razones de buen servicio; moral y buenas costumbres; discusión y votación del laudo.

Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales. Se pretende que los terceros influyan con su presencia en el comportamiento de la autoridad.

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

b) Principio de gratuidad

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Por otra parte, en el artículo 19 de la *Ley Federal del Trabajo* se establece que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. No obstante referirse a la materia impositiva, los usos y costumbres le han otorgado una interpretación extensiva a esta disposición, considerando que salvo los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

c) Principio de inmediatez

Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López,¹⁰ precisa al respecto que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego (art. 620).

d) Principio de oralidad

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se afirma que por dicha característica, predomina la palabra hablada, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la

¹⁰ Armando Porras y López, op. cit., p. 198.

necesidad de la constancia gráfica, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Con ello se confirma la naturaleza oral del proceso, toda vez que la ausencia física a la diligencia respectiva no puede sustituirse con promociones escritas. En ningún otro caso se destaca con tanta precisión la oralidad del procedimiento, esto se debe indudablemente a la necesidad de que se dé un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

e) Principio dispositivo

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio se ha llamado tradicionalmente *iniciativa* o *instancia de parte*, tal y como ocurre en nuestra materia.

Lo anterior supone que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: *nemo judex sine actore* (no hay juez sin partes).

Este principio es el opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

f) Principio de economía

Frecuentemente se confunde con el de gratuidad, con el de concentración y también con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guarda con ellos. Es indiscutible que el principio de economía debe tener caracteres diferentes, de lo contrario constituiría un sinónimo de cualquiera de éstos, hipótesis que debemos descartar.

Eduardo J. Couture¹¹ con la claridad propia que le caracteriza, se refiere al tema indicando que: "el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso".

Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral; se limitan las pruebas

¹¹Eduardo J. Couture, Fundamentos de derecho procesal civil, Roque de Palma, Buenos Aires, 1958, p. 189.

para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos del litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente a los tribunales laborales.

Debemos concluir, que el principio de economía tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio

laboral.

g) Principio de sencillez

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre todo lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arribar a esta conclusión que en la mayoría de los casos, el trabajador carece de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón.

Debemos considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encauza por reglas rígidas o formularias. El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario.

Al respecto, la ley de 1980, en su artículo 687 indica: "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determi-

nada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Esta facultad se encuentra reservada únicamente a las partes, puesto que la autoridad está constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos expresados por la Carta Magna (art. 16).

Luego entonces, se obliga al respeto absoluto de las formas procesales, cuya violación se traduce en la facultad de exigir su cumplimiento, mediante la regularización del procedimiento (art. 686) o la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional.

b) Principio de concentración

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

1. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley (art. 761).

2. Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o dili-

gencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 h siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (art. 763).

3. Además, de acuerdo con el artículo 848 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

i) Nuevos principios procesales

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1980, previene una novedad en materia laboral al establecer:

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.

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

i) Principio de suplencia

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

k) Principio subsanador

En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios,

la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implica que éstas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que la corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior, se colige que suplir las irregularidades de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones: la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir ésta es integrar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

La suplencia del error sólo significa que las Juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Consideramos que esta facultad es obligatoria para las Juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la Ley aduce que al admitir la demanda, la Junta subsanará ésta, y no emplea una locución optativa ("podrá suplirse"), como será en materia de amparo la facultad discrecional de suplir la demanda de garantías respecto de la materia laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de este principio introducido en el procedimiento laboral, porque rompe con la paridad procesal, la cual consiste en que ambas partes deben tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, confundiendo la desventaja social de un trabajador con el proceso mismo.

Comentario final

Estos últimos principios carecen de universalidad, y se aplican en casos determinados, puesto que únicamente operan en juicio individual, precisamente obrero-patronal, o reclamaciones derivadas de riesgos profesionales o por muerte del trabajador.

5. Conclusión

El derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido autonomía y que constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, aunque desde el punto de vista científico existan dudas al respecto, ya que el derecho es homogéneo y unitario, y toda norma es creada por el poder estatal.

En ese orden de ideas, el procedimiento mercantil tiene como destinatarios a los comerciantes, el agrario a los campesinos y el laboral está reservado a las relaciones obrero-patronales.

Bajo estos principios algunos autores sostienen la autonomía científica del derecho procesal del trabajo, apoyándose en el artículo 17, que excluye implícitamente al derecho común como fuente de aplicación. Para mejor comprensión de estos conceptos, transcribimos el precepto indicado:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el art. 60. 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 art. 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Concretamente, Alberto Trueba Urbina¹² expresa acertadamente: "destacamos en cuanto a su trascendencia la supresión del derecho común como fuente del derecho sustantivo y procesal del trabajo. En consecuencia, no son aplicables las leyes civiles o mercantiles ni los códigos procesales civiles, federales o locales, en razón de la autonomía de la legislación laboral". Sin embargo, Francisco Ramírez Fonseca" opina: "El Código de Procedimientos Civiles, sigue siendo de aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a las normas del procedimiento, ya que el derecho procesal del trabajo, en rigor jurídico, carece de autonomía científica."

Nos pronunciamos en contra de este último criterio, ya que la Ley de 1970, suprimió categóricamente al derecho común como fuente supletoria del derecho laboral y no hay que confundirla con los principios generales de derecho, los cuales son aplicables a todas las disciplinas que se originan en esta ciencia.

Finalmente, cabe mencionar que los principios ya enunciados por su generalidad de aplicación (salvo los dos últimos) se consideran esenciales, no obstante que algunos autores agregan que la carga procesal patronal; los laudos en conciencia; la irrevocabilidad de los autos, etc., podrían calificarse también de principios generales; sin embargo, llegaríamos a tal multiplicación de conceptos, que los fundamentos de la disciplina se confundirían. Por estas razones nos concretamos a destacar un mínimo que caracteriza a la disciplina procesal.

¹² Alberto Trueba Urbina, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Porrúa, México, 1981, p. 25.
¹³ Francisco Ramírez Fonseca, Comentarios a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, PAC, México, 1980, p. 29.



1. CONCEPTO

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina confligère, que significa combatir y, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de colission, derivado verbal de coligere, que significa chocar, rozar.

Guillermo Cabanellas¹ expresa que "el término conflicto tiene mucha similitud con colisión, sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos".

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, entre las principales podemos mencionar:

Para Mario de la Cueva,² "los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

A manera de ensayo, Armando Porras y López' define a los conflictos de

¹Guillermo Cabanellas, *Compendio de derecho laboral*, Bibliográfica Omeba, t. II, Buenos Aires, 1968, p. 252.

²Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, p. 19.

³Armando Porras y López, op. cit., p. 72.

trabajo como "las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo".

En este orden de ideas, J. Jesús Castorena dice que: "conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo". Agrega, además,

...que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato o de una relación, ya se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios. Se trata de la controversia clásica que tiene como fondo la actuación de la norma.

Eugenio Pérez Botija' indica que:

Con el nombre conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento e incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.

Por su parte, Baltasar Cavazos Flores,6 señala que:

Por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.

Comenta además que, "conflicto difiere de controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras esta pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión".

⁴Jesús Castorena, *Procesos del derecho obrero*, Imprenta Didot, México, sin fecha, p. 32. ⁵Eugenio Pérez Botija, *Curso de derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 1960, p. 294.

⁶Baltasar Cavazos Flores, 35 lecciones de derecho laboral, Trillas, México, 1983, p. 351.

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Resumiendo los conceptos anteriores podemos decir que los conflictos de trabajo tienen las siguientes características:

- a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- d) Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
- e) Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- f) Los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad.
- g) Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos civiles.

3. Causas de los conflictos de trabajo

Entre los factores de la producción y en la mayoría de los casos, los conflictos de trabajo son sin lugar a duda manifestaciones de inconformidad.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas que se llamaron, en la Edad Antigua: esclavos y patricios; en la Edad Media: siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial: proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción; cabe señalar, que las luchas de épocas antiguas y moderna no tuvieron las mismas características que tiene la lucha social de nuestros días.

Ahora bien esta pugna, como todos sabemos, dentro del régimen actual tiene una clara manifestación precisamente en los conflictos de trabajo.

En tal virtud podemos concluir, sin pretender dar por agotado el tema, que los conflictos de trabajo tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial, como consecuencia de causas económico-sociales, de las contradicciones existentes, y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeta la dignidad e integridad de sus obreros, se eliminan las pugnas; en suma, los conflictos de tra-

bajo se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos en una realidad histórica.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir en:

a) Atendiendo a los sujetos

- Entre patrones y trabajadores, v.g.: despidos.
- Entre patrones, v.g.: sustitución patronal.
- Entre trabajadores, v.g.: problema de escalafón o preferencia de derechos.
- Entre sindicatos, v.g.: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- Entre sindicatos y terceras personas, v.g.: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

b) Atendiendo a los intereses en pugna

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

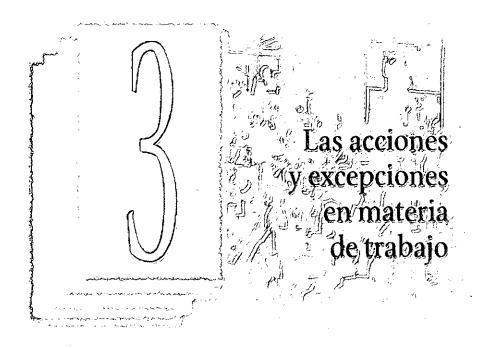
Conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

Conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y, desde luego, pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

c) Atendiendo a la norma jurídica

- Por violación de un derecho.
- Por violación de una norma.
- Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- Por incumplimiento de lo pactado.
- Por insometimiento al arbitraje.



1. CONCEPTOS

El término "acción" gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido estricto, significa movimiento. En el campo del derecho procesal, en sentido formal, sería derecho o demanda y, en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del Poder Judicial.

En el ámbito del derecho mercantil, el término acción puede usarse como sinónimo de documento, de título de crédito o título valor, tal y como acontece con las acciones de las sociedades mercantiles.

La doctrina moderna de la acción considera a ésta como autónoma o independiente del derecho sustantivo que protege y que se hace valer ante los tribunales, en consecuencia:

- a) La acción procesal es un derecho autónomo, distinto del derecho sustantivo.
- b) La acción procesal tutela al derecho sustantivo, en el caso de que éste no se cumpla.
- c) La acción procesal es un derecho público, ya que interviene el Estado activamente por medio de su poder jurisdiccional.
- d) La acción procesal es un derecho potestativo, en virtud de que en cualquier momento puede desistirse y con ello concluir la controversia.

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

La acción, ha escrito Eduardo Couture, es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la justificación de una pretensión.

Acción y pretensión son términos que se confunden frecuentemente. La acción concebida como la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional, no debe confundirse con la pretensión, que es la petición concreta que se formula a la autoridad para obtener una decisión favorable.

En materia laboral, la acción procede, sin necesidad de expresar su nombre, con tal que se determine con claridad la causa de la pretensión.

2. Elementos de la acción

La doctrina más generalizada considera como elementos de la acción, los siguientes:

- a) Los sujetos de la acción. Activo (actor), al cual corresponde la facultad de iniciar la reclamación. Pasivo (demandado), al cual corresponde la facultad de defenderse.
- b) La causa de la acción. Hecho o acto jurídico que provoca el ejercicio de la acción (causa petendi).
- c) El interés de la acción. Voluntad manifiesta del actor ante las autoridades jurisdiccionales de satisfacer su pretensión.
- d) El objeto de la acción. Petición que se formula en forma concreta en contra de la demandada (petitum).

3. CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

La clasificación de las acciones se ha formulado en atención a lo que pide el demandante, en la forma siguiente:

- a) Acciones de condena.
- b) Acciones rescisorias.
- c) Acciones constitutivas o modificativas.
- d) Acciones declarativas.
- e) Acciones cautelares.
- f) Acciones ejecutivas.

¹Eduardo Couture, Fundamentos del derecho procesal civil, Roque de Palma, Buenos Aires, p. 57.

a) Acciones de condena

Son las que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia, en virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etcétera.

Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas porque se obtiene mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige. Separación justificada, indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos.

b) Acciones rescisorias

La rescisión es la forma anormal de terminar los contratos de trabajo, es decir, esa terminación surge posteriormente a la existencia misma de los actos del contrato o bien como algunos autores afirman existe en potencia siempre presente "el pacto comisorio tácito", si uno de los contratantes no cumple, el otro está en condiciones de no cumplir y, en consecuencia, el que cumple puede invocar la rescisión del contrato sin su responsabilidad, es decir, el que ha cumplido no se encuentra en condiciones de cumplir frente al que no ha cumplido con lo pactado.

El patrón o el trabajador pueden rescindir en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad.

c) Acciones constitutivas o modificativas

Las acciones constitutivas se dirigen a modificar un estado jurídico existente (firma y revisión total o parcial, salarios o prestaciones de un contrato colectivo de trabajo o bien la firma del contrato individual de trabajo u otorgamiento de contrato).

d) Acciones declarativas

Tienden a obtener, con la eficacia de laudo firme, el reconocimiento de existencia de una determinada relación jurídica o de un derecho nacido de un negocio jurídico y, excepcionalmente, sobre la existencia o inexistencia de un hecho jurídicamente relevante, que pueda dar origen a una relación jurídica o a un derecho, es decir, la sentencia elimina la incertidumbre para prevenir el daño (ejemplo: indemnización para beneficiarios por muerte del trabajador en riesgo de trabajo, titularidad de un contrato colectivo de trabajo o bien la rescisión de un contrato de trabajo es también una acción declaratoria).

e) Acciones cautelares

Las acciones cautelares o preservativas son las que tienen, afirma Chiovenda,² el poder jurídico de lograr una medida de seguridad en el proceso. Se consideran como tales, la de arraigo personal o el embargo precautorio o provisional, el depósito judicial y algunos otros procedimientos generalmente rápidos y provisionales que analizaremos en su oportunidad; en suma, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

f) Acciones ejecutivas

Son las que tienden a obtener coactivamente lo que es debido, de acuerdo con lo que indica el laudo condenatorio.

Desde el punto de vista material y de los intereses en juego

Las acciones suelen clasificarse de la siguiente manera:

- a) Acción de dar. Obliga a entregar una cosa u objeto (indemnización).
- b) Acción de no hacer. Obliga a una abstención o bien, una conducta de no hacer (arraigo).
- c) Acción de hacer. Obliga a realizar una actividad positiva (reinstalación).
- d) Individuales. Protege los derechos singulares.
- e) Colectivas. Protegen intereses profesionales y modificación de condiciones de trabajo.
- f) Contradictorias. Son aquellas en que el ejercicio de una de ellas invalida el de la otra (indemnización y reinstalación).
- g) Reconvencionales. Constituyen una contrademanda al accionante.

4. CLASES DE ACCIONES EN MATERIA LABORAL

Entre las acciones más comunes en materia laboral, encontramos:

- a) Reinstalación.
- b) Indemnización constitucional (tres meses de salario).
- c) Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas).
- d) Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.).

²Giuseppi Chiovenda, *Instituciones de derecho procesal civil*, Revista de Derecho Privado, Madrid, 1954.

- e) Reconocimiento de antigüedad.
- f) Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- g) Prórroga de contrato (subsistencia temporal del contrato).
- b) Indemnización por riesgo de trabajo.
- i) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
- j) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
- k) Ejecución de laudos (para hacer efectivo el fallo dictado).
- 1) Acciones de capacitación y adiestramiento.
- m) Acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al IMSS).
- n) Acciones colectivas. Son las ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo.

5. ACCIONES CONTRADICTORIAS

Merece especial atención, la clasificación de las acciones contradictorias o acciones contrarias, las cuales, bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simultáneamente. Las acciones contradictorias se excluyen mutuamente, provocando su desaparición.

La tendencia proteccionista del derecho procesal laboral mexicano, ha determinado la subsistencia de la principal, dejando sin efecto la accesoria, provocando múltiples confusiones interpretativas, toda vez que se deja a la autoridad juzgadora la decisión al respecto, sustituyéndose en la voluntad del interesado.

Relacionado con este punto, el artículo 873 de la Ley, en su segunda parte, manifiesta: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días." Así se disminuyen las posibilidades de acciones contradictorias. Salvo el caso en que el actor no obstante el señalamiento se niegue a modificar la demanda.

La reinstalación y la indemnización son acciones contradictorias cuando se ejerciten conjuntamente. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte no lo son cuando se ejercen en una misma demanda en forma alternativa o sucedánea.

La jurisprudencia considera contradictorias las acciones de prórroga de contrato y de otorgamiento de planta. En efecto, la prórroga del contrato en los términos del artículo 39 de la Ley de la materia, y el otorgamiento de planta, son acciones contradictorias entre sí, porque al demandar la última, se está afirmando que existe relación de trabajo permanente,

es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que esto últi-

mo presupone una contratación temporal o transitoria.

Otro ejemplo de acciones contradictorias podría ser demandar indemnización o reinstalación y rescisión del contrato de trabajo, o reinstalación y prima de antigüedad, que por su esencia son contrarias destruyéndose entre sí, por no fijar la acción concreta u objetiva que se pretende ejercitar; sin embargo, la Junta, de oficio, debe advertir esta situación, por disposición expresa, a la actora.

6. Prescripción de las acciones

La prescripción es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de Ley.

Los civilistas dividen la prescripción en adquisitiva y extintiva. A la primera se le llama positiva, en tanto que a la segunda se le denomina negativa.

En materia de trabajo, únicamente se reglamenta la prescripción extintiva o negativa, en la cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el término legal; tal es el caso del artículo 516, que establece: "Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes."

Como puede advertirse, en materia procesal laboral la regla general es que el ejercicio de las acciones prescribe en un año; transcurrido este lapso los titulares de las mismas no podrán ejercitarlo, toda vez que habrán perdido el derecho.

Las excepciones en cuanto a los términos que la regla general señala son las siguientes:

a) Art. 517

Prescriben en un mes:

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

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

En los casos de la frac. II, la prescripción corre a partir de la fecha en que

se tenga conocimiento de la causa de separación.

La inacción del reclamante y el transcurso del tiempo son los elementos básicos que integran la prescripción.

b) Art. 518

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

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

c) Art. 519

Prescripción de dos años:

 Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo del 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 trabajador, y desde el día siguiente en que hubiere 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, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.

d) Art. 520. Suspensión de la prescripción

La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley; y
- II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

e) Art. 521. Interrupción de la prescripción

La prescripción se interrumpe:

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

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

indudables.

f) Art. 522. Cómputos legales

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumpliendo el primero útil siguiente.

Finalmente, señalaremos que la prescripción sólo opera por la vía de ex-

cepción, es decir, no opera de oficio.

7. EXCEPCIONES Y DEFENSAS EN MATERIA DE TRABAJO

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

Dentro del rigor técnico, es obligada y difícil la distinción entre la excepción y la defensa, ya que los jurisconsultos no se han puesto de acuerdo realmente respecto a los criterios de distinción. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere concretamente a destruir la acción por la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta en cuanto a la procedencia de la acción. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción.

Luego entonces, la excepción se dirige a los aspectos formales de la reclamación que impiden su desarrollo provisional o definitivo y la defensa a los aspectos de fondo que justifican la absolución por falta de derecho.

En la especie, el artículo 878, fracs. III y IV, de la *Ley Federal del Trabajo* expresa: "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.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referírse 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 hechos

sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

En este caso, los hechos confesados lisa y llanamente quedan fuera de litis y los negados por el demandado deben ser probados por el demandante. Por claridad, el demandado debe referirse a cada uno de los hechos de la demanda para confesarlos, negarlos, o aclararlos, con objeto de evitar la confusión de los mismos.

8. CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES

Las excepciones son de dos clases, dilatorias y perentorias. Las dilatorias tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercidas por las partes. Las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercido con ellas, tales serían las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, etcétera.

La Ley Federal del Trabajo, no contiene una relación o enumeración de

las excepciones, ni de las perentorias ni de las dilatorias.

Las excepciones dilatorias a que se refiere la Ley Federal del Trabajo son:

- a) Falta de personalidad.
- b) Falta de personería.
- c) Incompetencia.
- d) Oscuridad o imprecisión de la demanda.
- e) Litispendencia.

La excepción de falta de personalidad se tramita de previo y especial pronunciamiento, y es oponible frente a cualquier clase de acción.

La personalidad debe entenderse en el sentido de idoneidad para ser parte como actor o demandado en un proceso. Debe distinguirse de la capacidad procesal en que ésta es la idoneidad para estar por sí en el proceso en cualquiera de las posiciones.

Las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. La representación de los patrones tiene que hacerse, si se trata de persona física, mediante carta poder firmada ante dos testigos; en caso de una persona moral, con la misma carta poder, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado, es decir, exhibiendo el testimonio de la escritura notarial que acredite las facultades del representante legal de la empresa para otorgar poder; cualquier ausencia, error y omisión al respecto, fundará la procedencia de la acción de falta de personalidad.

La personería (distinta a la personalidad) es la facultad legal concedida a un individuo, para intervenir en un negocio, o comparecer en un proceso como representante legal.

Luego entonces, se califica de personero a quien representa a un tercero en un procedimiento jurídico. Para mayor claridad de conceptos podemos afirmar que la personalidad la tienen las partes en juicio, y la personería quienes les representan, cuando aquéllas no comparecen directamente.

De lo expuesto se infiere que la falta de personería se manifiesta cuando el representante no cumple con los requisitos legales para comparecer, por la existencia de alguna irregularidad en su representación.

La incompetencia objetiva del juez existe en cualquier caso en que un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le está reservada, de acuerdo con la legislación que señale las atribuciones.

La excepción se funda en el principio de derecho procesal, según el

cual toda demanda debe presentarse ante un juez competente.

Las cuestiones de incompetencia en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria, es decir, debe oponerse al iniciarse el periodo de demanda, y excepción ante la propia Junta que conoce del caso; la Ley de 1931 permitía la incompetencia por inhibitoria en perjuicio de los trabajadores, derogada atinadamente en 1970. Procede a petición de parte o bien de oficio, no se considera excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

La excepción de oscuridad o imprecisión en la demanda se deriva de lo dispuesto por el artículo 687 de la *Ley Federal del Trabajo*, que exige a las partes que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos; no obstante no exigir forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 685 y 873, reformados, ha reconocido que cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea oscura o vaga, la Junta en el caso de que notare alguna irregularidad o que se estuvieren ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

A mayor abundamiento, como ya se indicó, el artículo 878, frac. II de la Ley, respecto de la etapa de demanda y excepciones, 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 planeamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento."

La litispendencia puede oponerse como excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual es demandada una determinada persona. La excepción tiene como finalidad impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias, para obtener uni-

dad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía procesal. Por su parte, el artículo 767 de la Ley dice: "si se declara procedente la acumulación del juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo".

Asimismo, las principales podrían considerarse como excepciones pe-

rentorias en materia laboral:

a) La rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, en términos del artículo 47 de la Ley de la materia.

b) La excepción de pago mediante el cumplimiento de una obligación

de carácter pecuniario.

c) La de prescripción o pérdida de la acción por no haberse ejercita-

do en tiempo.

- d) La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de parte, materia y causas en que se apoyan las dos demandas.
- e) La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que ésta esté pactada en un contrato colectivo de trabajo. Nuestra disciplina contempla las defensas llamadas sine actione agis (demanda sin acción o falta de acción) y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla, aunque se opongan como excepciones.



1. CONCEPTO DE PARTE

En un sentido material, las partes en un proceso son las personas físicas o morales que intervienen en el mismo y sobre las cuales gravitan las consecuencias de todos los aspectos del proceso, desde el inicio hasta la conclusión definitiva.

Teóricamente no puede aceptarse la existencia de un juicio que no afecte derechos de persona alguna, ya que carecería de objeto la intervención del Estado en un conflicto puramente especulativo.

Armando Porras y López, manifiesta al respecto: "Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoriapara la actuación de la Ley." Agrega que este concepto comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral.

En forma similar la *Ley Federal del Trabajo*, en el artículo 689, indica: "son partes en el proceso de trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones", es decir, personas físicas o morales que son susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, en el ámbito laboral.

¹Armando Porras y López, op. cit., 1977, p. 205.

2. CAPACIDAD PARA SER PARTE

En materia laboral, son partes por excelencia, el trabajador y el patrón, en términos generales, toda vez que la regla genérica es que toda persona es capaz procesalmente hablando, entendiendo por capacidad la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales, obviamente las personas físicas como las morales pueden ser partes en el proceso laboral. Por ello, la capacidad procesal o para obrar en juicio, en nombre propio o en representación de otro, puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, es decir, sólo podrán comparecer en juicio los que estén en pleno goce y ejercicio de sus derechos.

Por otra parte, y respecto a las personas físicas trabajadores podemos mencionar que, en la celebración de un contrato individual de trabajo están en juego la capacidad de goce como la de ejercicio; al respecto la fracción III, inciso "A" del artículo 123 constitucional, prevé que está prohibida la utilización del trabajo de menores de 14 años, lo que implica que los menores de esa edad no puedan ser sujetos de una relación de trabajo.

Los artículos 10., 50. y 22 de la Ley, confirman la regla, al agregar que los mayores de 14 años y menores de 16 que no hubieran terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar por cuenta de terceros, salvo que la autoridad competente lo apruebe, en el caso que a su juicio

exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Por ende, la capacidad plena de ejercicio laboral se alcanza a los 16 años y los trabajadores de esta edad podrán, por sí mismos, celebrar contratos individuales de trabajo; en ese orden de ideas si lo intentan antes de los 16 años, deben hacerlo por conducto de sus padres o tutores; el sindicato, la autoridad laboral o política, de acuerdo con el artículo 23, deben suplir su incapacidad.

No obstante lo anterior, en materia procesal de trabajo sucede una situación particular y contraria al derecho sustantivo al afirmar el artículo

691, lo siguiente:

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.

Por el carácter proteccionista de la Ley, esta disposición debería ampliarse a todos los trabajadores, sin importar su edad o clasificación, es decir, que cualquier trabajador que comparezca a juicio sin apoderado tendrá derecho a que se le nombre uno de oficio.

Así, a diferencia de la capacidad, la facultad de ejercitar una acción en

contra de persona determinada como obligado, recibe el nombre de "legitimación" y se califica de activa o pasiva de acuerdo con la posición del sujeto.

Este concepto se subdivide a su vez en "legitimación procesal" y "legitimación en la causa". La procesal por su carácter formal comprende todos los requisitos indispensables de actor y demandado para ocurrir a juicio, en cambio en la causa es el derecho del actor concretizado en el laudo definitivo.

Por su propia naturaleza, se confunde con aspectos de la capacidad y la personalidad, sin embargo, la diferencia esencial se determina por la idoneidad que debe existir en la relación procesal entre las partes, es decir, quien le asiste el derecho sólo puede demandar al supuesto obligado.

Estas tres figuras se distinguen fundamentalmente aplicando los siguientes principios: la capacidad se refiere a aspectos sustantivos (goce); la personalidad a procesales (ejercicio); y la legitimación a condiciones esenciales para interponer la acción (procedibilidad).

3. Tercerista adhesivo

A diferencia de las tercerías (excluyentes de dominio o de preferencia) que analizaremos en el capítulo correspondiente, existe en materia laboral la figura del tercerista adhesivo, que se encuentra consagrado en el artículo 690 de la Ley Laboral, que 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".

La Junta, a solicitud de cualquiera de las partes, podrá llamar al juicio,

siempre que de las actuaciones se desprenda su interés en él.

En la práctica, vemos con frecuencia que basta que una de las partes lo pida, para que la autoridad, sin más, mande citar a esa tercera persona mencionada.

El citado artículo, define el caso conocido por la doctrina procesal de la intervención adhesiva llamada "litis...", que no es sino una forma de tercería coadyuvante; por ello, los requisitos de configuración pueden ser:

a) Que un tercero pueda o resulte perjudicado por el laudo.

b) Que al ser llamado, o intervenga porque así lo pida, en atención a un interés jurídico.

c) Que el interveniente adhesivo no produzca una variación en la demanda, es decir, debe prevalecer la unidad en el proceso.

d) Que cualquiera de las partes afectadas con el laudo definitivo, tenga un derecho de regresión en contra del tercero, o a la inversa.

Será necesario que se justifique la citación del tercero y se demuestre la necesidad de la medida, ya que es frecuente que las autoridades del traba-

jo ordenen citarlos por la simple petición de los interesados directos, sin que ésta tenga algún interés y sin que el laudo pueda perjudicarle de modo alguno.

4. LA PERSONALIDAD

Como ya mencionamos, el requisito para ser parte en un proceso o intervenir como tercero, requiere de la personalidad o lo que es igual, ser sujeto en derecho, con capacidad de goce y ejercicio.

Si los directamente afectados no pueden comparecer a juicio, se requie-

re que alguien lo haga a su nombre.

Quienes asumen esta responsabilidad constituyen partes formales en el proceso, y no les afecta de manera alguna su resultado, no obstante que realizan todos los actos jurídicos que corresponden al interesado. En estos casos, se distingue la parte material (actor-demandado-tercero), de la parte formal (representante), cuando no coinciden en el mismo individuo ambas figuras.

La representación puede ser de dos clases, a saber:

a) Legal.

b) Voluntaria.

La representación legal, como su nombre lo indica, es la que se deriva de la Ley y surge en todos aquellos casos en que la incapacidad jurídica de una persona le impide comparecer a juicio por sí misma. En estos casos, la legislación aplicable establece las excepciones (menores, dementes, seniles, etc.).

Es necesario acreditar en dado caso el origen de la representación y si ésta puede quedar vinculada a un acto de voluntad que amplíe o restrinja, como en el caso de las sociedades y corporaciones respecto a sus representantes legales. Debe acreditarse también la amplitud de las facultades con que se ostenta.

En materia laboral se consideran menores trabajadores a los comprendidos entre 14 y 16 años (art. 22), y tienen capacidad para comparecer a juicio sin requerir autorización de ninguna naturaleza, sin embargo, para su mayor protección la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los deberá representar oficiosamente en todos los casos (art. 691).

La representación voluntaria la confiere el interesado a otra persona a la cual elige libremente, es decir, surge normalmente en los términos del mandato, que puede ser general, para pleitos y cobranzas, actos de administración, etc., o especial, para tramitar un juicio determinado. Desgraciadamente, el Código Laboral no contempla que el apoderado de las partes sea un licenciado en derecho, debidamente reconocido, lo cual se traduce en una práctica irregular de personas no versadas en derecho y en perjuicio de legítimos derechos, por lo que pugnamos por una reforma radical en

este sentido, exigiendo para este efecto la cédula profesional, como en otras ramas del derecho.

Al respecto, la Ley de la materia nos determina: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado."

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará:

- Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo 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 actúe como representante legal de persona moral, deberá de exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato (art. 692).

La Junta está obligada a examinar de oficio la personalidad de las partes y de sus representantes legales, por ser de orden público las disposiciones aplicables.

5. EXCEPCIÓN A LAS REGLAS ESPECÍFICAS DE LA PERSONALIDAD

En las leyes de 1931 y de 1970 se consignaba cierta libertad para tener por acreditada la personalidad de las partes, sin que fuera necesario sujetarse a normas específicas, con tal de que en su concepto, de la documentación exhibida se dedujera el mandato.

Sin embargo, los patrones no tenían otra forma de acreditar la representación legal de la persona moral, que con el testimonio notarial respectivo.

Ciertamente el artículo 693 de la Ley amplía este criterio únicamente para el caso de los trabajadores, al establecer lo siguiente: "Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada." Debido a la ambigüedad

de la disposición, resulta peligrosa esta medida por la carencia de paridad

procesal, en perjuicio de la seguridad jurídica.

Por otra parte, e independientemente de las formas contempladas rígidas y flexibles para otorgar la personalidad, la reforma de la Ley (art. 694) nos dice que 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 representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma, posibilidad que podría encuadrar dentro de los procedimientos paraprocesales o voluntarios, en los que no existe controversia, y a efecto de que se cuente con poderes suficientes.

Por economía procesal, 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; la copia, debidamente certificada, quedará en autos. Lo anterior se observa constantemente en la práctica, por la necesidad de conservar los testimonios de poderes originales.

Por último, el poder que otorgue el trabajador a su representante se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que corresponda, aunque no estén expresas, es decir, basta la mención de poder para que se considere como poder general, dentro de las particularidades del mandato.

6. EL REPRESENTANTE LEGAL EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Una de las polémicas más interesantes que se han suscitado con motivo de la aplicación de la ley procesal vigente, ha sido sin lugar a dudas la relativa a los alcances del artículo 876, frac. I, que indica: En la etapa de conciliación las partes deberán de comparecer personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados.

Agrega la frac. VI del citado artículo, que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y

deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones.

Las autoridades laborales han generalizado este criterio al considerar que las personas físicas, en ambas etapas, deberán concurrir a la audiencia personalmente, es decir, se rechaza la intervención por conducto de un mandatario (en función de una conciliación coercitiva), argumentando que constituye, en ocasiones, un obstáculo para la solución de conflictos.

Es de explorado derecho que las personas morales gozan de las mismas cualidades jurídicas de las personas físicas, con excepción del estado civil, luego, hay un punto de identificación entre ambas; pero lo más importante

viene a ser la forma de externar su voluntad, o sea, los medios de que se vale la sociedad para ejercitar los actos jurídicos.

Las personas morales tienen que estar representadas por personas físicas necesariamente; sin embargo, hay que descubrir quiénes pueden ser representantes legales de la parte persona moral.

Inicialmente, la solución se encontró en los alcances del artículo 11 de la Ley, que señala: "los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón o en tal concepto lo obligan en sus relaciones con sus trabajadores".

Sin embargo, el artículo 11 de la Ley no se refiere a la representación legal de la persona moral en el proceso, sino a la representación patronal dentro de la organización interna de la empresa, y en todo caso la representación legal de la empresa está a cargo de un órgano representativo.

Se infiere de lo anterior que son representantes legales del patrón, o pueden serlo, ante las autoridades del trabajo, todas las personas que tengan un poder que los acredite como tales. Desde un primer término se debe analizar la naturaleza de la persona moral y estudiar los alcances genéricos de la sociedad, así como la escritura constitutiva y estatutos que la integran, para establecer cuáles son los órganos que la representan, qué facultades pueden ejercer mediante actos personales o por medio de terceros, y determinar de esta manera si en el negocio laboral correspondiente, la persona que deberá concurrir tiene la calidad de representante, de acuerdo con la delegación de facultades, ya que si el mandatario está impedido de asistir a la diligencia inicial, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, y para el momento en que pueda intervenir el mandatario jurídico, la etapa procesal habrá tenido tal avance que la situación le es desventajosa, porque sólo podrá ofrecer pruebas.

Por otra parte, esta situación no es novedosa; por el contrario, la comparecencia del verdadero patrón tiene sus orígenes desde el establecimiento de los tribunales laborales, en el siglo pasado, con lo que el Estado pretendía que los afectados pudieran resolver directamente, por medio de la conciliación, sus conflictos laborales y no por el conducto de un tercero que, incluso, puede desconocer el origen y desarrollo del conflicto, como nuestra propia legislación de 1931 ya lo consignaba en el artículo 504, desvirtuado por los alcances de los artículos 512 y 514, en donde se sancionaba la incomparecencia con tener a las partes por inconformes a todo arreglo conciliatorio, sanción que no tenía consecuencia procesal alguna, por no tener por contestada la demanda en sentido afirmativo como sucede en la actualidad; el licenciado Francisco Ramírez Fonseca ha señalado que tal precepto es anticonstitucional ya que el artículo 786 conculca la garantía de libertad, consagrada por el artículo 11 de la Constitución de la República, al impedir el libre tránsito y supeditar el menoscabo del patrimonio social a la imposibilidad de otorgar un mandato, pues equivale a negarle el goce y disfrute de dicha garantía, por la no existencia de posibilidades de que un mandatario comparezca en nombre y representación de la sociedad.

Ante la problemática planteada, el 13 de junio de 1980, el titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió una circular en la que pretendía aclarar la finalidad de la reforma, reiterando que el objetivo principal de la conciliación se haría efectivo por el contacto directo de las partes, por ser más factibles, en esas condiciones, el entendimiento y la solución del conflicto. Las empresas deberán concurrir a dicha etapa procesal, mediante representante legal que tenga el carácter de funcionario con facultades necesarias para tomar decisiones que le permitan llegar a un convenio de solución con los trabajadores, bastando un poder general para pleitos y cobranzas y actos de administración en materia laboral, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones pudiera concurrir el apoderado.

No obstante lo anterior, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje aplicaron diversos criterios al respecto, argumentando la falta de obligatoriedad de la circular antes citada, con lo que provocan inseguridad jurídica e indefinición absoluta.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, después de algún tiempo, en el expediente 28/83 del 29 de mayo de 1985, sentó jurisprudencia al resolver tesis contradictorias de los Tribunales Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia de Trabajo, al determinar que si una persona moral a través de la persona física u órgano representativo que represente legalmente a la sociedad, en uso de sus facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados a su servicio o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos del artículo 692, fracs. II y III de la Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, los actos de dichos, representantes obligan a la sociedad (jurisprudencia obligatoria en términos del artículo 107, frac. XIII, de la Constitución Federal y 192 de la Ley de Amparo).

La jurisprudencia aludida resulta omisa, ya que no señala con claridad la debida interpretación del artículo 876, frac. VI, de la Ley de la materia, pues únicamente se refiere a la capacidad y personalidad de las personas morales, pero no analiza los efectos de su incomparecencia a la etapa de conciliación, los cuales de ninguna manera podrán ser el impedirles a los apoderados concurrir a la etapa de demanda y excepciones, toda vez que se conculcarían las garantías constitucionales de audiencia y legalidad, ya que la conciliación no debe permitir ninguna presión o coacción que impida su desarrollo natural de amigable componedor.

7. LITISCONSORCIO

La litisconsorcio constituye un ejemplo descriptivo de pluralidad de individuos que integran a las partes procesales; bajo esta figura varias per-

sonas en sus respectivas calidades de actor o demandado, pueden litigar en comunidad de intereses respecto del mismo proceso.

En la generalidad de los casos surge al iniciarse el proceso, sin embargo, también puede presentarse durante su desarrollo, v.g.: intervención adhesiva; acumulación de autos; sustitución del actor por sus herederos, etcétera.

La pluralidad de partes no supone siempre el litisconsorcio. En otro orden de ideas: varios actores o demandados pueden tener intereses diferentes y no constituir por tanto un litisconsorcio; los litisconsortes son aquellos que se encuentran en la misma posición dentro del proceso; luego entonces reclaman las mismas pretensiones u oponen las mismas defensas.

La Lev Federal del Trabajo en su artículo 697 alude al litisconsorcio al admitir que 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 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 demandas, 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 iudicial.

En la práctica, es indispensable esta institución, por la necesidad de que el representante común identifique la posición de los litisconsorcios individualmente, con el objeto de conciliar adecuadamente el conflicto, o bien, promueva en nombre y representación de los demás, sin la angustia por no obtener todas las firmas y la dificultad de tener que negociar con diversos puntos de vista.



1. CONCEPTO DE JURISDICCIÓN

El vocablo jurisdicción se deriva de los términos *jus* y *dicere*, que significan: declarar; decir el derecho; lo anterior desde el punto de vista etimológico.

Desde el punto de vista jurídico, Ugo Rocco¹ manifiesta: "La función judicial o jurisdiccional, es pues la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara."

De lo anterior podemos concluir que la función jurisdiccional:

- a) Es una actividad del Estado.
- b) No se puede desarrollar, sino a instancia de los particulares que tienen motivos especiales para que el poder jurisdiccional actúe.
- c) Procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, es necesario un interés para que la acción prospere y en consecuencia que la función jurisdiccional actúe.
- d) Cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen por Ley, la parte interesada puede hacer que la función jurisdiccional intervenga.

El objeto del acto jurisdiccional es algo concreto, preciso, que coincide con el acto culminante de la resolución, en cambio, el fin del acto jurisdic-

¹Citado por Eduardo Pallares, Diccionario de derecho procesal civil, Porrúa, México, 1963, p. 469.

cional es de orden público e implica un estado de derecho, fundamento de toda la sociedad. El objeto es concreto, el fin es abstracto. Frecuentemente se confunden las palabras jurisdicción, fuero y competencia.

La palabra fuero expresa, unas veces, legislación especial, otras, jurisdicción especial (fuero militar por ejemplo); la jurisdicción se diferencia de

la competencia, ya que aquélla es el género y ésta, la especie.

Las clasificaciones de la jurisdicción son numerosas. Por razón de la potestad de que emanan, se ha dividido históricamente en secular y eclesiástica, pero en la mayoría de los países esta última ha desaparecido, puesto que rechazan la injerencia de la Iglesia en la función jurisdiccional.

La mayoría de los autores clasifican la jurisdicción tomando en cuenta la materia (civil, penal contencioso-administrativa, fiscal, del trabajo, etc.); en consideración a la naturaleza del tribunal que la ejerce, al procedimiento y a la amplitud de su cometido, en: común y especial, y en razón con su ejercicio en: propia, forzosa y prorrogada.

Al igual que la civil, la jurisdicción del trabajo admite la distinción entre contenciosa y voluntaria o procedimientos paraprocesales (a partir de

la reforma de la Ley), en la que no existe conflicto alguno.

En suma, la jurisdicción es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio.

2. CONCEPTO DE COMPETENCIA

La jurisdicción denota unidad, pero en virtud de la división del trabajo, sería imposible que un juez conociera de toda clase de negocios. Por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción por la razón del territorio, de la cuantía, de la materia y grado, v.g. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de competencia.

En consecuencia, definida la jurisdicción como el poder del juez para intervenir legítimamente en un conflicto, la competencia será la medida de ese poder. En otras palabras, la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios; por ello, la competencia es la facultad y deber del tribunal de resolverlos.

La competencia tradicionalmente se fija por materia, grado, cuantía y territorio.

3. LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO

La jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, así, la frac. XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a

la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del Gobierno.

En las discusiones del Congreso Constituyente respecto a esta fracción, no se hicieron mayores aclaraciones; salvo la del diputado Gracidas, en el sentido de que se aclarara si las Juntas o tribunales serían de carácter permanente o accidental. Mújica, por parte de la comisión dictaminadora, manifestó que era mejor dejar a la reglamentación de cada entidad federativa la facultad de definir la eventualidad o permanencia de las Juntas.

José Natividad Macías señaló, por su parte, que las Juntas deberían ser órganos no sólo distintos, sino opuestos a los tribunales comunes; en tanto que éstos dicen el derecho conforme lo han estipulado las partes, aquéllas tienen la facultad de definirlo conforme a la equidad, en función de restablecer el equilibrio de los factores de la producción.

Para el maestro Mario de la Cueva, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y judiciales, y que están ligadas al Poder Ejecutivo, por lo que toca a la designación de representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso. Por otra parte, no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no sólo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las entidades federativas, históricamente no nacieron dentro del Poder Judicial, se formaron en oposición a él, como tribunales con plena autonomía.

Se dice además que la conciliación y el arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medio de autocomposición para las partes dirigida por ellas mismas o provocadas por la ley o autoridad; el arbitraje, medio de heterocomposición, designado por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

De lo anterior, la jurisdicción del trabajo tiene las características siguientes:

- a) Es formalmente administrativa, es decir, los organismos encargados de encauzarla dependen del Poder Ejecutivo; sin embargo, desde el punto de vista material ejercita actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, aunque son autónomos.
- b) És de orden público, con intereses para toda la sociedad.
- c) Es proteccionista de la clase trabajadora, pues la Ley tiene que ser interpretada en todo lo que le beneficie y rompe en ocasiones con el principio de paridad procesal (art. 18).
- d) Con mucha frecuencia, la jurisdicción del trabajo tiene caracteres

²Mario de la Cueva, Derecho mexicano del trabajo, t. II, Porrúa, México, 1949, p. 952.

- de oficiosidad, esto se debe a que la solución de los problemas obrero-
- patronales es de interés general.
- e) La jurisdicción de trabajo se determina preferentemente por la naturaleza de los conflictos más que por la cuantía, es decir, que el carácter predominante de la competencia es por la materia de la jurisdicción.
- f) La jurisdicción del trabajo se rige por la equidad: aplica, concilia y crea el derecho.

4. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO

El artículo 73, frac. X, constitucional, en su parte relativa dice: "que el Congreso tiene facultad para legislar en toda la República sobre... y para expedir leyes del trabajo reglamentarias del art. 123 de la propia Constitución (reforma constitucional de 1929)".

Por otra parte, el artículo 123, frac. XXXI, apartado "A" de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo señala la competencia federal por razón de la materia, al expresar:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de exclusiva competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales

- 1. Textil.
- 2. Eléctrica.
- Cinematográfica.
- 4. Hulera.
- 5. Azucarera.
- 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.
- 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.
- De aceites y grasas vegetales.
- 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabrica-

- ción 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.
- 22. Servicios de banca y crédito.

b) 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 le 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 será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, universidades, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando no se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en términos de la Ley reglamentaria correspondiente.

De acuerdo con nuestro sistema constitucional y el pacto federal, las entidades federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir, que como regla general a los estados les toca la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la Federación tendrá las facultades que expresamente le sean señaladas.

Por ende, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas, tal y como establece el artículo antes citado.

En relación con la competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, el artículo 698 de la Ley determina: "Será competencia de Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales."

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado "A", frac. XXXI, de la Constitución, y 527 de esta Ley.

En suma, las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, advirtiéndose que dicha competencia es fijada por exclusión, aunque ya se habla de una federación de todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, las facultades que no estén expresamente concedidas a la Federación, se entenderán, por exclusión, reservadas a los estados.

5. COMPETENCIA RELATIVA A CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, HIGIENE Y SEGURIDAD

Cuando en una demanda se ejercitan diversas acciones, dentro del área de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, según su jurisdicción.

En dicho supuesto, la Junta Local al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustentación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene (última reforma en materia de competencia incorporada al artículo 123, apartado "A", frac. XXXI).

6. NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO

Existen diversas normas de competencia en materia laboral, que sintetizamos a continuación:

- a) La competencia por razón de la materia se rige por lo dispuesto en el apartado "A", frac. XXXI, del artículo 123 constitucional.
- b) La competencia por razón del territorio, afirma el artículo 700 de la Ley, se rige por las normas siguientes:
 - I. Si se trata de las 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:

- La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
- La Junta del lugar de celebración del contrato.
- 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 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 demandado.
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

7. MEDIOS PARA PROMOVER LA INCOMPETENCIA

En el derecho común para promover la incompetencia del juez, se adoptan dos medios: la declinatoria y la inhibitoria:

- a) La declinatoria se debe interponer ante el tribunal a quien se considere incompetente, pidiéndole que se abstenga de conocer del negocio y remita los autos al considerado competente.
- b) La inhibitoria se promueve ante la autoridad competente para que ésta haga valer su competencia ante el juez que el promovente ha considerado incompetente.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo sólo establece la incompetencia por declinatoria y es característica procesal que la declinatoria se debe hacer valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento.

En efecto, el artículo 703 de la Ley vigente afirma:

Las cuestiones de competencia en materia de trabajo sólo pueden promoverse por declinatoria. La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Es oportuno comentar como una novedad incluida en la Ley, el hecho de que no se considerará como excepción de incompetencia la defensa

consistente en la negativa de la relación de trabajo (por aducir el demandado que la relación existente con el actor era de otra naturaleza civil o mercantil y no laboral, y como consecuencia otro tribunal debe dirimir la controversia), lo cual es congruente con los principios del derecho laboral, ya que previamente debe acreditarse si el actor fue trabajador sujeto a nexo laboral (art. 702).

No obstante la incompetencia, como sucede en el derecho procesal civil, se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte, y las Juntas de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen.

Cuando la Junta, con citación de partes se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o tribunal que estime competente; si éste o aquélla al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia (conflictos de jurisdicción).

Por otra parte, el artículo 878, frac. V, acertadamente indica que 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 contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

Por último, en el capítulo de los incidentes, artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, se prevé una circunstancia que pudiere resultar contradictoria con el artículo 703 de la misma Ley, ya que en este último la Junta dictará resolución en el acto, después de oír a las partes; y en el primero de ellos, se establece que cuando se promueva un incidente dentro de la 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 24 h siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

8. CONFLICTOS DE COMPETENCIA

Las controversias o incidentes sobre conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia pueden producirse no sólo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las distintas jurisdicciones.

En estos casos, revisten el verdadero carácter de conflictos de jurisdicción. Para resolver los conflictos de competencia se ha seguido el sistema que prevé el artículo 705 de la Ley, que indica:

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, y
 - 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 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 Federal de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

9. Efectos de la declaración de incompetencia

La declaración de incompetencia, en relación con un determinado órgano jurisdiccional, produce el efecto primordial de dejar expedito el camino al órgano que para la decisión del caso sea competente:

Cuando una Junta Especial considera 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 (véase art. 704).

Además, de acuerdo con el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo, es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda, o incompetencia entre dos Juntas Especiales de la
misma Junta Local o Federal o bien que se tratara de un conflicto de huelga, ya que el término de suspensión de labores correrá a partir de que la
Junta designada competente notifique al patrón haber radicado el expediente.

10. Las autoridades de trabajo

Son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones y sin pretender agotar el tema, a las siguientes:

- 1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 2. Secretaría de Hacienda y Crédito Público (reparto de utilidades).
- 3. Secretaría de Educación Pública (escuelas, art. 123).
- 4. Autoridades de entidades federativas.
- 5. Dirección o Departamento del Trabajo (entidades federativas).
- 6. Procuraduría de la Defensa del Trabajo (asesor, apoderado y conciliador de los trabajadores).
- 7. Servicio Nacional de Empleo (bolsa de trabajo gratuita en colocación de trabajadores).
- 8. La Inspección de Trabajo.
- 9. Dirección General de Capacitación y Productividad.
- 10. Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- 11. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- 12. Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- 13. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 14. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- 15. Jurado de Responsabilidades (sanciones).

11. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

a) Concepto legal

El artículo 123, apartado "A", constitucional declara en la frac. XX:

Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Alberto Trueba Urbina' afirma que la Comisión Dictaminadora del artículo 123 constitucional hablaba de Tribunales de Arbitraje, y coincide con la diputación constituyente, que su naturaleza no debe ser judicial, por su carácter burgués. Por esta razón la representación veracruzana (Aguilar, Jara y Góngora), había presentado una iniciativa para que los conflictos entre el capital y el trabajo se resolvieran por Comités de Conciliación y Arbitraje; la diputación yucateca se inclinaba por crear Tribunales de Conciliación y Arbitraje; motivando el debate que desembocó en las bases constitucionales del artículo 123, denominado "Del trabajo y previsión social". En parte relativa, y siguiendo las ideas de los diversos expositores que intervinieron en los debates, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como organismos diversos e independientes del Poder Judicial, que constituyeron las expresiones de los factores reales de la producción.

b) Criterio de la Corte

Como se dijo anteriormente en el capítulo 3, se formularon diversos criterios interpretativos sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los que se transcriben en su parte conducente para mayor ilustración. En 1918, la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴ manifestó al respecto:

La Junta de Conciliación y Arbitraje no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tiene facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto, carece de imperio y no es un tribunal; es solamente una institución de derecho público que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que, a orden y a la paz públicos, a la riqueza pública, a la organización de la industria y a la organización del trabajo, le resultan de los movimientos bruscos de suspensión de éste, por los obreros o por parte de los patrones.

La ejecutoria anterior, determinó el carácter de Organismo Público Laboral, para resolver los grandes trastornos que provocan el desequilibrio entre los factores de la producción, justificando su intervención únicamente en conflictos colectivos, privando a sus fallos de todo carácter obligatorio coactivo. Reservando a la jurisdicción del orden común los conflictos individuales.

No obstante lo anterior, en 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Pleno' cambió la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Ar-

Alberto Trueba Urbina, Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1962.
 Lane Rincon Mines Incorporated, 23 de agosto de 1918, Semanario Judicial de la Federación, t. III, p. 552.

³Ejecutoria "La Corona", 1o. de febrero de 1924, Semanario Judicial de la Federación, t. XIV, Quinta época, p. 493.

bitraje, considerándolo un tribunal con materia especializada en el área laboral, y con facultades ejecutivas en el cumplimiento de sus laudos, y competente para resolver conflictos individuales y colectivos. Por el interés que reviste dicha resolución transcribimos sus puntos fundamentales:

...en resoluciones anteriores de esta Suprema Corte, se ha establecido categóricamente: que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental, y sus resoluciones afectan el orden social. Ahora bien, aun cuando su carácter es de autoridad administrativa, sin embargo, tienen funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre las partes...

…la fracción veintiuna del artículo ciento veintitrés constitucional, ya citada, debe interpretarse en el sentido antes indicado, pues de otro modo, las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían incompletas, si se tiene en cuenta que los obreros tendrían en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que se resolviese cualquier diferencia que tuvieren con

el patrón...

...por tal concepto éstas vienen a constituir verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, o bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento en que las diversas fracciones del artículo ciento veintitrés constitucional hablan de patrono y de obrero, individualmente determinado...

...es indiscutible que las expresadas juntas pueden hacer que se ejecuten sus laudos, desde el momento que la Constitución les ha dado carácter de autori-

dades, encargadas de aplicar la ley...

...es indiscutible que tiene la fuerza necesaria para hacer cumplir sus laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo, sólo vendrían a constituir cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al contrato de trabajo, sino que solamente harían simples declaraciones de derechos en cuyo caso sus funciones serían estériles...

De todo lo anterior, se infiere que a partir de la fecha mencionada no existe la menor duda sobre la naturaleza de las autoridades laborales encargadas de resolver conflictos, toda vez que independientemente de su ubicación en la organización administrativa, sus funciones tienen carácter jurisdiccional y se desenvuelven como cualquier tribunal del Poder Judicial Federal.

c) Conclusiones relativas a la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo

Los Tribunales de Trabajo tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales. Se trata de una verdadera jurisdicción de trabajo, consagrada en los artículos 73, frac. X, y 123, frac. XX, constitucionales, no son tribunales especiales, y sus resoluciones son obligatorias e imperativas y de orden común.

Si bien es cierto que desde el punto de vista de la clasificación de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo, no son autoridades esencialmente de carácter administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos jurisdiccionalmente materiales y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones.

d) Clasificación de los Tribunales de Trabajo

Los Tribunales de Trabajo pueden ser:

- 1. Juntas Federales de Conciliación:
 - Permanentes.
 - Accidentales.
- 2. Juntas Locales de Conciliación.
 - Permanentes.
 - Accidentales.
- 3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
- 5. Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

Juntas de Conciliación y Arbitraje. Autoridades jurisdiccionales que en sus respectivas jurisdicciones aplican las normas de trabajo (art. 523, fraccs. X y XI).

- 1. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario (arts. 604 y 600, frac. IV).
- a) Integración. Se integrará con un representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará por el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (arts. 605 y 608).

- b) Funcionamiento. Funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria antes mencionada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales fuera de la capital de la República, conforme a lo anterior quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. reformado 606).
- c) Integración, facultades y obligaciones del Pleno de la Junta. Se integrará con el presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Tiene las facultades y obligaciones siguientes: expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento; informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas, y las demás que le confieran las leyes (arts. 607 y 614).
- d) Integración, facultades y obligaciones de las Juntas Especiales. Se integrarán con el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen las facultades y obligaciones siguientes: conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario, practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se

remitirá el expediente al archivo de la Junta y las demás que le confieran las leyes (arts. 609, 616, 600, frac. IV, y 503).

e) Normas para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales. Se observarán las siguientes: I. En el Pleno se requiere la presencia del presidente de la Junta y de 50 % de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente. II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el presidente o el auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y sustitución patronal. El mismo presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda; b) la audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente; c) cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente, se requiere la presencia de uno de los representantes; por lo menos; d) en los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumarán al del presidente o al del auxiliar. III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y 50 % de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos de 50 %, el presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente (art. 620).

f) Normas para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales. Se observarán las siguientes: el pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; para que pudiera sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos; los presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa; las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por 51 % del total de los miembros que lo integran, por lo menos las decisiones del Pleno que uniformen al criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud de 51 % de los representantes de los trabajadores o de los patrones, 51 % de los presidentes de las Juntas Especiales o del presidente de la Junta; y el Pleno publicará un

boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue convenientes (art. 615).

2. Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje. En los términos de las reformas vigentes, las Juntas Especiales permanentes tienen jurisdicción especializada en la capital de la República y territorial en las entidades federativas (*véase* cuadro 5.1). Por otra parte, los conflictos que sucedan en la Ciudad de México, serán resueltos según la naturaleza del problema y en el resto del país de acuerdo con la ubicación del tribunal (art. 606).

Cuadro 5.1

Junta Especial (número)		Lugar
1	Ferrocarriles, especializada	México, D. F.
2	Ferrocarriles, servicios aéreos	México, D. F.
3	Transportes marítimos, etc.	México, D. F.
3 bis	Transportes terrestres, etc.	México, D. F.
4	Ferrocarriles	México, D. F.
5	Electricidad, teléfonos, etc.	México, D. F.
6	Textil	México, D. F.
7	Pemex	México, D. F.
7 bis	Pemex	México, D. F.
8	IMSS	México, D. F.
8 bis	IMSS	México, D. F.
9	IMSS	México, D. F.
9 bis	IMSS	México, D. F.
10	Azucarera, hulera	México, D. F.
11	Maderera	México, D. F.
12	Pemex	México, D. F.
12 bis	Pemex	México, D. F.
13	Minera	México, D. F.
14	Concesiones federales	México, D. F.
14 bis	Universidades autónomas	México, D. F.
15	Automotriz, química	México, D. F.
16	Aceites y grasas vegetales	México, D. F.
17	Territoriales	Guadalajara, Jal.
18	Territoriales	Guadalajara, Jal.
19	Territoriales	Guadalupe, N. L.
20	Territoriales	Guadalupe, N. L.
21	Territoriales	Mérida, Ŷuc.
22	Territoriales	Jalapa, Ver.
23	Territoriales	Hermosillo, Son.
24	Territoriales	Aguascalientes, Ags.

Cuadro 5.1. (Continuación.)

Junta Especial (número)		Lugar
05	TF 1 1	
25	Territoriales	Saltillo, Coah.
26	Territoriales	Chihuahua, Chih.
27	Territoriales	Durango, Dgo.
28	Territoriales	Guanajuato, Gto.
29	Territoriales	Toluca, Méx.
30	Territoriales	Morelia, Mich.
31	Territoriales	Cuernavaca, Mor.
32	Territoriales,	Oaxaca, Oax.
33	Territoriales"	Puebla, Pue.
34	Territoriales	San Luis Potosí, S. L. P.
35	Territoriales	Culiacán, Sin.
36	Territoriales	Villahermosa, Tab.
36 bis	Territoriales	Villahermosa, Tab.
37	Territoriales	Ciudad Victoria, Tamps.
38	Territoriales	Coatzacoalcos, Ver.
39	Territoriales	Tampico, Tamps.
40	Territoriales	Ensenada, B. C.
41	Territoriales	Parral, Chih.
42	Territoriales	Torreón, Coah.
43	Territoriales	Acapulco, Gro.
44	Territoriales	Poza Rica, Ver.
45	Territoriales	Veracruz, Ver.
46	Territoriales	Tlaxcala, Tlax.
·47	Territoriales	Cananea, Son.
48	Territoriales	Campeche, Camp.
49	Territoriales	Tuxtla Gtz., Chiapas
50	Territoriales	Querétaro, Qro.
51	Territoriales	Pachuca, Hgo.
52	Territoriales	Cd. del Carmen, Camp.
53	Territoriales	Zacatecas, Zac.
54	Territoriales	Orizaba, Ver.
55 55	Territoriales	Ciudad Juárez, Chih.
56	Territoriales	
	Territoriales Territoriales	Cancún, Q. Roo.
57 50		Colima, Col.
58 50	Territoriales	La Paz, B. C. S.
59	Territoriales	Tijuana, B. C.
60	Territoriales	Reynosa, Tamps.
61	Territoriales	Tepic, Nayarit

3. Oficinas Auxiliares de Trabajo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha constituido oficinas administrativas en diversas partes del territorio nacional, con la intención de agilizar el procedimiento y evitar los gastos de traslado que implica concurrir a la autoridad correspondiente.

Dichos organismos carecen totalmente de facultades jurisdiccionales, y únicamente actúan en el desahogo de diligencias que se les encomienden por la superioridad. Se integran con personal jurídico y administrativo investido de fe pública con objeto de otorgar autenticidad a todos los actos procesales que realice.

Como unidades de apoyo, dentro de sus principales funciones se encuentran facultadas para el desahogo de algunos trámites que en vía de exhorto se les pida, v.g.: emplazamientos; notificaciones; reinstalaciones; ejecuciones; desahogos; etcétera.

Realizan asimismo, actividades receptoras acusando recibo de juicio individuales y colectivos; emplazamientos a huelgas; convenios y ratificaciones; trámite de paraprocesales; etcétera.

Tomando en consideración las razones prácticas de su existencia, su naturaleza auxiliar facilita las actividades laborales, sin embargo, consideramos que carecen de todo sustento jurídico, puesto que la *Ley Federal del Trabajo* no las tiene contempladas, consecuentemente el afectado con los actos realizados por esta oficina puede solicitar su nulidad, o en su caso presentar amparo por violaciones al procedimiento.

4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Su integración y funcionamiento se rigen por las mismas disposiciones aplicables a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la diferencia de que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente (arts. 605, 606, 608, 609, 614, 616, 620 y 623).

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no competan a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 621).

El gobernador del estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial (art. 622).

5. Juntas Locales de Conciliación. Desarrollan sus actividades en las diversas entidades federativas. Se instalan en los municipios y zonas económicas que determine el Gobierno local. No pueden operar en el lugar donde se encuentre instalada la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (arts. 601 y 602).

- a) Funciones. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario (art. reforma. 600, frac. IV, 591).
- b) Características. Permanente y con jurisdicción determinada en los límites establecidos previamente por la superioridad competente. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite su instalación, por el bajo volumen de asuntos funcionará una accidental (art. 592).
- c) Integración. Se integrará con un representante del Gobierno nombrado por el gobernador de la entidad federativa de que se trate; fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio gobernador. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres (arts. 593 y 650).
- d) Facultades y obligaciones. Son las siguientes: procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y expediciones que pretendan deducir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de pruebas no podrá exceder de 10 días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada (si la hubiere), y si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada (si la hubiere), y si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario; complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomiendan otras Juntas. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o a varios de sus trabajadores; y de ser procedente aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes. Las demás que les confieran las leyes (art. 600).

Estas Juntas, por inconvenientes, deben abolirse por su reducida esfera de competencia y dilaciones procesales, ya que implican dos etapas probatorias en la práctica.

6. Juntas Federales de Conciliación Accidentales. Se integrarán y funcionarán, cada vez que sea necesario, en aquellos lugares en que hayan existido Juntas Permanentes de Conciliación, debiendo, para tal efecto, concurrir los trabajadores o patrones ante el inspector federal del trabajo o ante el presidente municipal. Estas Juntas tienen las mismas facultades y

obligaciones que las Juntas Locales de Conciliación antes mencionadas (reformas arts. 595 y 746 y cláusula XIII de la convocatoria para la elección de representantes de los trabajadores y patrones ante las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de nueva creación, publicada en el *D. O.*, de 3 de octubre de 1977).

7. Junta Local de Conciliación y Accidentales. Funcionarán cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente (art. 592, segundo párrafo).

Normas para la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales Federales y Locales. Se observarán las siguientes: el inspector del trabajo o el presidente municipal prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de 24 h designe su representante y les dará a conocer el nombre del representante del Gobierno. El inspector federal del trabajo, cuando sus actividades lo permitan, podrá presidir la Junta; y si alguna o las dos partes no designan su representante, el inspector federal del trabajo o el presidente municipal hará las designaciones, las que deberán recaer en trabajadores o patrones (art. 747).

12. INICIATIVA PARA LA CREACIÓN DE LOS TRIBUNALES FEDERALES DE TRABAJO

Esta iniciativa ha inquietado a las autoridades del trabajo y a los litigantes; propende a la creación de Tribunales Federales de Trabajo y probablemente sea aprobada por los legisladores de los estados, mediante una modificación al artículo 123, frac. XXXI, de la Constitución y oportunamente elevada a la categoría de Ley.

El dictamen aduce a que la dualidad de jurisdicción en la aplicación de las normas de trabajo, federal y local, propicia la falta de uniformidad de los criterios de interpretación y aplicación de las regulaciones laborales; provoca dificultades para la defensa de los intereses del trabajador.

Agrega, además, que la federación de los tribunales de trabajo se justifica por las siguientes razones:

- 1. Desarrollo industrial acelerado del país, crecimiento de la clase obrera.
- 2. Tendencia obrera y empresarial a organizarse nacionalmente para defender con más eficiencia sus respectivos intereses.
- Localización cada vez menos regional y cada vez más nacional de los conflictos obrero-patronales e incapacidad material de las Juntas Locales para resolverlos.
- 4. Aplicación de criterios jurídicos contradictorios entre Juntas Locales para el tratamiento de conflictos iguales.

- 5. Laudos emitidos por las Juntas Locales, salvo excepciones en judicativas deficientes, carencia de medios económicos, técnicos y administrativos adecuados para mejorar la formación profesional de sus integrantes.
- 6. Influencia en la administración de justicia a la clase obrera, de intereses económicos y políticos generalmente nuevos a ella.

En conclusión, la reforma pugna por:

Frac. XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales del trabajo en todo el territorio nacional.

Igualmente se pretende la reforma al artículo 107, frac. V inciso d, de la Constitución, que determina la competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de amparo, indicando:

d) En materia laboral, cuando se reclamen laudos dictados por autoridades federales de Conciliación y Arbitraje en cualquier conflicto o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los trabajadores al servicio del Estado.

Es plausible la iniciativa en cuanto que pretende la unificación de criterios en los tribunales de trabajo, pero, sin lugar a dudas, se vulnera la soberanía de los estados y de sus autoridades; sin embargo, el tiempo nos dirá, en caso de que se apruebe, qué fue lo más adecuado para el mejor desempeño de la justicia laboral.

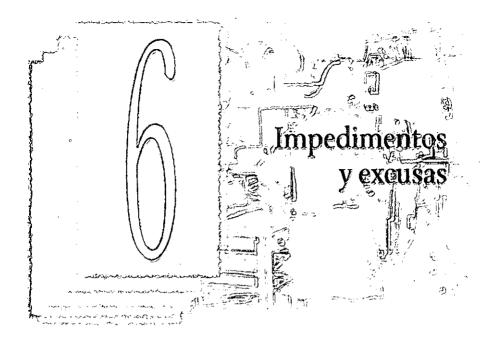
13. NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como señala el doctor Mario de la Cueva,⁶ las Juntas Federales nacieron de la necesidad práctica, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.

El 28 de abril de 1926, la Secretaría de Industria despachó una circular, en la que previno a los gobernadores de los estados, respecto a que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo. De la misma forma, el 5 marzo del 1927, emitió una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal a la industria minera; así, el 18 de marzo de 1927, giró una tercera circular explicando que los empresarios y trabajadores de la industria textil habían

celebrado un contrato-ley. Todas estas cuestiones también serían igualmente resueltas por el Departamento del Trabajo.

Esta situación, creada por las circulares, obligó al Poder Ejecutivo a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto creador de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, que hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento de organización y funcionamiento de estas Juntas. La legalidad de dicho decreto fue combatida y el debate en mención no quedó clausurado sino al elevarse a jerarquía federal la Ley de Trabajo y distribuirse las competencias entre las Juntas Federales y Locales, en 1929, en el artículo 73, frac. X, y reforma del artículo 123, frac. XXXI, constitucional reglamentado por la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.



1. Introducción

La característica fundamental de todo juzgador es su absoluta independencia respecto al litigio planteado por las partes, en consecuencia, cuando por cualquier circunstancia tiene interés en el negocio o relación con alguno de los litigantes, debe dejar de conocer al respecto, toda vez que su actuación perdería el requisito esencial y básico que supone la recta administración de justicia, con toda imparcialidad.

No basta que la autoridad sea competente por razón de materia, grado, territorio o cuantía, sino que es necesario que sea capaz de realizarlo bajo absoluta independencia respecto al conflicto y a los litigantes, por lo que debe ser un tercero extraño a la controversia, pues sólo así tendrá libertad para formarse un juício exacto e imparcial.

Es notorio que la amistad, el interés, los afectos, los vínculos familiares o comerciales, impiden a cualquier ser humano a ser imparcial, y como la parcialidad trae como consecuencia necesaria la injusticia y la arbitrariedad, no puede admitirse que una persona parcial administre justicia.

El maestro José Becerra Bautista¹ menciona que Cicerón decía de los jueces: Legum Ministri, Magistrati (los jueces son los sacerdotes del derecho); deben estar investidos de cualidades personales que los coloque por encima de las pasiones humanas, como impartidores de la justicia, de manera que nadie dude que al aplicar el derecho lo harán imparcialmente y

¹José Becerra Bautista, Derecho procesal civil, Cárdenas Editores, México, 1977.

sin intereses personales en beneficio o perjuicio de ninguna de las partes.

Cuando los juzgadores dejan de ser imparciales, los sistemas jurídicos han creado los medios adecuados tanto para que aquéllos dejen de conocer *ex motu propio* de los negocios, como para el caso en que a pesar de su parcialidad insistan en juzgar. En efecto, en la legislación común existe un doble procedimiento que evita la intervención de un juez interesado, el de las excusas, para el primer caso, y el de las recusaciones, en la segunda situación.

a) Excusas

Cuando el juez sabe que no puede conocer de un negocio determinado por motivos personales, tiene la obligación de abstenerse del conocimiento del mismo, exponiendo a los litigantes la causa que provoca su determinación.

b) Recusación

Cuando los litigantes conocen la existencia de causa o impedimento de excusa que el juzgador no hace valer para inhibirse del conocimiento de un negocio, tienen la facultad de recusarlo.

En ese sentido, la recusación es el medio que concede la ley a los litigantes o a las partes para hacer que un juez parcial deje de conocer de un negocio determinado.

2. La recusación en las reformas de la Ley de 1980

En la Ley de 1970 se hablaba de recusaciones y excusas; sin embargo, la reforma de 1980 eliminó la recusación y la nueva regularización quedó referida exclusivamente a impedimentos y excusas, quizá por los abusos de algunos litigantes que perjudicaron la estructura fundamental de la organización laboral.

Al respecto, el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo indica:

Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- 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. Algunos 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 cautela de las partes o de sus representantes; y
- VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

Ciertamente el artículo 738 de la Ley de 1970, acogía la recusación para los representantes del Gobierno, de los trabajadores, de los patrones y auxiliares; sin embargo, el artículo 708, reformado, expresa que dichos funcionarios no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren impedidos, ya que de no hacerlo estarán sujetos a responsabilidades.

En ese orden de ideas, el artículo 710 aparentemente sustituye los 738 y 742 de la Ley de 1970, que establecía el derecho y la forma de tramitar la recusación, pero de su redacción se puede advertir que la reforma hace nugatorio el derecho a la recusación. No obstante lo anterior, advertimos la posibilidad de hacer uso de ese derecho, aunque desvirtuando, al señalar: cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la frac. I del artículo anterior, haciendo por escrito la "denuncia de impedimentos", a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la frac. III del citado precepto, lo cual prácticamente viene a constituir la misma figura jurídica.

Si se comprueba el impedimento se le sustituirá de la forma siguiente:

- 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 éste 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 por la frac. IV del artículo 709 de la Ley.

3. Excusas

Las excusas se basan en la presunción legal respecto a la falta de imparcialidad del juzgador, considerando como tales: el interés en el negocio mismo, familiares, comerciales, la íntima amistad, vínculos de parentesco, vínculos sociales, religiosos, etc., pues todos estos motivos pueden conducir a la parcialidad, y concretamente a la pérdida del asunto.

La Ley establece que las excusas se calificarán de plano, sin sustanciación y en su tramitación se tomarán en cuenta las normas siguientes:

I. Las instruirán y decidirán:

a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de Conciliación, del auxiliar o del representante de los trabajadores o de los patrones.

b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el gobernador del estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

- II. La excusa se deberá promover por escrito bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 h siguientes en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán de las pruebas que lo justifique.
- III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución.
- IV. Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido (véase art. 709).

Finalmente, y al no tratarse de recusación sino de excusa, el procedimiento no se interrumpe mientras se tramite, para no entorpecerlo, respetando así el principio de celeridad procesal.



1. CONCEPTO

Desde el punto de vista procesal la palabra "actuación" tiene dos sentidos, uno restringido y otro amplio. Actuación es la actividad propia del órgano jurisdiccional, o sea, los actos que ha de llevar a cabo en ejercicio de sus funciones.

En sentido más restringido, la actuación es la constancia escrita de los actos procesales que se practican y que, en conjunto, forman los expedientes o cuadernos de cada proceso o juicio.

Se define la actuación como la acción y efecto de actuar, y en el foro jurídico recibe ese nombre cada uno de los actos o diligencias de un procedimiento judicial autorizados o practicados por quien corresponda. Las actuaciones son el conjunto de actos que integran un expediente o proceso.

No hay que confundir las actuaciones con las diligencias. Las actuaciones son el género y la diligencia una de sus especies, y constituyen un acto procesal que se realiza en cumplimiento de un mandato del juzgador.

Bajo esos principios la legislación laboral sustituye múltiples obligaciones procesales a cargo del trabajador, con actuaciones oficiosas del tribunal convalidando sus omisiones; el artículo 712 representa un ejemplo:

Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón, la denominación o razón social 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 proteccionismo excesivo de la legislación laboral, rompe inclusive con los principios tradicionales de la teoría general del proceso, que señala como un requisito indispensable la identificación del demandado y el domicilio de emplazamiento.

Los actos en que se consignen las actuaciones procesales serán autorizados por el secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, cuando quieran y sepan hacerlo. Si algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.

Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles,

bajo pena de nulidad, siempre que la Ley no disponga otra cosa.

Son días hábiles para efectos de las actuaciones procesales, todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores (vacaciones, desfiles, homenajes, eventos o por cualquier otra circunstancia, por costumbre y equidad las Juntas señalan previamente lo anterior, a fin de que no corran los términos procesales, según establecen los artículos 714 y 715).

Se consideran horas hábiles las que están comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, exceptuando el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles (art. 716).

Atendiendo a diversas circunstancias del caso y por la imposibilidad o la justificación los presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse, por ejemplo con una prueba testimonial, un recuento, embargo nocturno, etcétera.

Para evitar entorpecer el desarrollo procesal, la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En el supuesto de que éste se suspenda deberá continuar al siguiente día hábil; la Junta hará constar en autos la razón de la suspensión (facultad discrecional con que cuentan las Juntas en atención a los horarios y disposición de su personal).

En caso de imprevistos que no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y se señalará en el mismo acuerdo el día y hora para que tenga lugar la misma.

2. Las audiencias

Literalmente la audiencia constituye el acto por el cual, el soberano u otra autoridad, escucha personalmente a los ciudadanos que exponen, re-

claman o le piden algo.

En materia procesal laboral, es el periodo en el cual la autoridad regula directamente la intervención personal de las partes de acuerdo con la naturaleza del acto jurídico a realizar v.g.: conciliación (promover soluciones), demanda y excepciones (fijar litis), pruebas (admitir y desahogar), etcétera.

a) En las audiencias que se celebren se requiere de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario (art. 713).

Es cierto que en las audiencias las partes pueden comparecer por escrito, sin embargo, es obligatoria su presencia física o la de sus apoderados, ya que en caso de incomparecencia se le harán efectivos los apercibimientos decretados en autos, tomando en consideración que el procedimiento laboral es de naturaleza eminentemente oral, atendiendo que ésta y la inmediatez son principios fundamentales por la necesidad de que exista un contacto directo entre la autoridad y las partes, a fin de evidenciar un mejor conocimiento del proceso y resolver a verdad sabida.

b) Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando así lo exija o convenga el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres (art. 720).

Con objeto de establecer una responsabilidad profesional a las personas que defienden los intereses del trabajador ante las autoridades laborales, su incomparecencia a las audiencias se sanciona penal y administrativamente con seis meses a tres años de prisión y multa de 88 veces el salario mínimo, independientemente de la responsabilidad que por daños y perjuicios resulte de su conducta irregular (arts. 1005 y 1007).

3. Protesta de Ley

Toda persona que concurre a juicio bajo cualquier carácter, debe conducirse con veracidad ante las autoridades laborales, por tal motivo se le exige que proteste decir la verdad, apercibiéndole de que en caso negativo, se hace acreedor a las sanciones penales establecidas para quienes declaran falsamente ante autoridad.

En el caso de los jurisperitos simplemente se les rinde su protesta, sin advertirles las sanciones a que pueden hacerse acreedores en caso de false-

dad, toda vez que por su carácter de peritos en ciencia jurídica tienen la obligación de conocer sus responsabilidades y consecuencias de incumplimiento.

Frecuentemente se pasa por alto este requisito, motivando que la persona que se apartó de la verdad no pueda ser sancionada, toda vez que no fue advertida formalmente de la obligación de conducirse con la verdad.

La protesta es un acto procesal solemne y formal que tiene que hacer el que declara ante un juicio, en el que manifieste que está advertido de las penas en que puede incurrir si falsea la verdad; sin lugar a dudas nos encontraremos con una institución muy antigua que ha trascendido y tiene plena vigencia en nuestro derecho procesal del trabajo, que vino a sustituir al antiguo juramento de antecedentes religiosos y que algunos sistemas procesales todavía conservan.

4. COPIAS CERTIFICADAS

La Ley, en su artículo 723, señala que la Junta 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 en autos, previo cotejo que se haga con el original, a efecto de reponer adecuadamente los autos y sobre todo prevenir las consecuencias de esa eventualidad.

5. Baja de los expedientes terminados

Con objeto de mejorar la administración de justicia y para evitar que los archivos estén saturados con expedientes concluidos, con base en la técnica moderna, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar que los concluidos de manera definitiva sean dados de baja, previa certificación de la microfilmación o de su conservación por cualquier otro procedimiento técnico-científico que permita su consulta.

6. Reposición de autos

Reponer los autos es rehacer de nuevo las actuaciones que se hayan perdido, destruido, robado o extraviado

Técnicamente, los autos que se perdieren serán repuestos a costa del que fuere responsable de la pérdida, quien además en el derecho común debe pagar los daños y perjuicios, quedando sujeto lógicamente a las disposiciones del *Código Penal*.

Aunque la Ley sólo prevé el caso de extravío o desaparición de los autos que se hayan perdido, sus disposiciones son aplicables cuando hayan sido destruidos o robados por ser evidente y aplicable la analogía de los dos casos.

En los términos de las disposiciones relativas cuando ocurre el extravío o desaparición de todo un legajo o de algún documento, constancia o foja del expediente, la secretaría, previos los informes correspondientes, deberá certificar esta circunstancia.

Una vez practicadas las investigaciones correspondientes, deberá reponerse la documentación faltante, dando oportunidad a las partes en una audiencia incidental para que colaborando con la Junta, y en beneficio de sus propios intereses, aporten todos los elementos que obren en su poder, que permitan la duplicación de las constancias faltantes (art. 725).

Como facultad discrecional, la autoridad de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo, y se sancione conforme a la Ley al responsable.

7. CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

Vicente Cervantes¹ define la "corrección disciplinaria" como la sanción que se impone por los superiores a los inferiores y subalternos, por las faltas que cometan en el ejercicio de sus funciones, contrarias a la buena administración.

Es necesario aclarar que la corrección se refiere exclusivamente a los hechos que sólo constituyen faltas, pues si tuvieran el carácter de delitos serían objeto de un procedimiento de carácter penal o bien la destitución del cargo.

Lo propio de la corrección disciplinaria es la sanción que se impone al funcionario, parte o terceros para mantener la disciplina en los tribunales.

No sólo se aplica la corrección a los empleados y funcionarios inferiores o subordinados, sino también a los litigantes, abogados apoderados o terceros a juicio.

Las correcciones disciplinarias no deben confundirse con los medios de apremio. Aquéllos derivan del poder disciplinario de la jurisdicción, y tienen por objeto mantener el orden de los tribunales y el respeto que merece la judicatura.

Las medidas de apremio proceden del imperio derivado de la jurisdicción y su fin es que tenga su debido cumplimiento lo resuelto por el tribunal.

En el ámbito del derecho laboral, los presidentes de las Juntas y los

¹Citado por Pedro Cervantes Campos, Apuntamientos para una teoría del proceso laboral, INET, México, 1981.

auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la debida consideración.

Por su orden las correcciones disciplinarias que pueden imponerse, son:

- I. Amonestación.
- II. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.
- III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública (art. 729).

Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público correspondiente, para los efectos conducentes (art. 730).

8. MEDIOS DE APREMIO

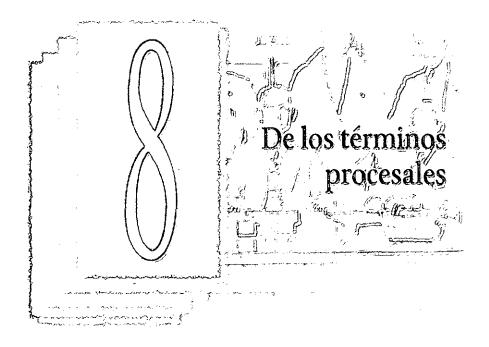
Para evitar retraso en el trámite de los juicios, el presidente de la Junta, los de las Junta Especiales y los auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I. Multa de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas (art. 731).

Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin sustanciación alguna, es decir, sin que exista audiencia previa para el afectado, la resolución de acuerdo con la Ley deberá estar fundada y motivada. Lo anterior no es violatorio de garantías ya que podrán ser impugnadas mediante el recurso de reclamación a que se refiere el artículo 853 del Código Laboral, en el cual debe respetarse la garantía de audiencia.

Como ya se indicó, este procedimiento no viola la garantía de audiencia del afectado, porque tienen la oportunidad de impugnar la corrección disciplinaria o el medio de apremio; resulta cierto este criterio ya que en todo caso se debilitaría la facultad y el respeto que merece el poder disciplinario de la jurisdicción laboral y sería absurdo tomar en cuenta en ese momento la opinión del agresor o del omiso.



1. CONCEPTO

El tiempo en el proceso es un factor de decisiva importancia, como en la vida. La eficacia de sus efectos se manifiesta, en su conexión con los días y horas hábiles, con los términos, con la caducidad de la instancia, sin olvidar la trascendencia de la prescripción.

La influencia del tiempo en el proceso es, pues, determinante y ha de ser tenida muy en cuenta al regular las actividades en que la jurisdicción laboral se desenvuelve, por tanto, lo más importante de los términos procesales es saber contarlos con objeto de abocarse adecuada y oportunamente a las diversas etapas del procedimiento.

2. TÉRMINOS Y PLAZOS

La palabra término expresa, en su acepción forense, el espacio de tiempo que se concede a las partes para evacuar o desahogar algún acto o diligencia judicial, considerándose generalmente como sinónimo de plazo. Sin embargo, la doctrina procesal distingue entre término y plazo, entendiendo al primero como el espacio de tiempo que se fija para la realización conjunta de una actividad del tribunal con las partes o con otras personas; plazo es el espacio de tiempo que generalmente se fija para la ejecución de actos procesales unilaterales para la actividad de las partes.

La Ley Federal del Trabajo vigente, no determina ninguna diferencia entre ambas expresiones.

De acuerdo con lo previsto por la Ley (art. 733), los términos comenzarán a correr el día siguiente al que surta sus efectos la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Los términos procesales se han clasificado en prorrogables e improrro-

gables, a estos últimos se les conoce también como perentorios.

También suelen clasificarse en legales o concedidos por la Ley, sin que precisen declaración del órgano que juzga, y jurisdiccionales o judiciales, que son aquellos que el órgano que juzga puede señalar dentro de lo autorizado por la Ley.

En el proceso del trabajo, los términos son todos improrrogables o fa-

tales en beneficio de la celeridad y rapidez.

Por razones obvias, en ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante las Juntas; sin embargo, quedan exceptuados de esta disposición los términos del procedimiento de huelga que, como ya se dijo, todos los días y horas son hábiles (arts. 716, 734 y 928, fracs. II y III). Los Tribunales Laborales tendrán guardias permanentes para dar cumplimiento a esta disposición.

Como regla general, cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tenga fijado un término, éste será el de tres días hábiles, a fin de evitar que se prolongue indefinidamente el pro-

cedimiento (art. 735).

3. CÓMPUTO DE LOS TÉRMINOS

Con objeto de computar los términos, los meses se regularon por el de 30 días naturales; y los días hábiles se considerarán de 24 h, salvo disposición expresa, en contrario. El primer día se considerará completo y, aunque no lo sea, el último sí lo debe ser, en tal virtud, en caso de ser feriado, hasta concluir el primer día útil siguiente, concluirá el término (art. 736). Tratándose de prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda (art. 522).

4. APLICACIÓN DEL TÉRMINO POR RAZÓN DE LA DISTANCIA

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 km, de tres a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes (art. 737). Las disposiciones anteriores hablaban de 100 km por cada día.

5. Preclusión

Los actos procesales a cargo de las partes deben realizarse en tiempo, es decir, dentro del espacio que la Ley establece, so pena de perder el derecho que debió ejercitarse en el término que transcurrió.

En consecuencia, la preclusión consiste en la pérdida de una facultad procesal, por haberse concluido los límites fijados por la Ley para el ejer-

cicio de la misma (poena preclusi del derecho común).

Al efecto, la Ley de la materia, en su artículo 738, menciona que transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercer, sin necesidad de acusar la rebeldía por su omisa conducta.

Acusar la rebeldía significa solicitar expresamente al tribunal la pérdida del derecho de la otra parte, que pasó por alto la obligación consignada

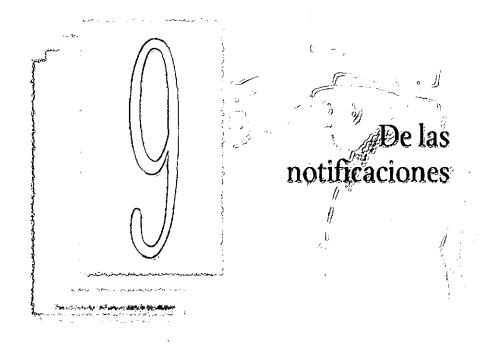
en algún acuerdo y el tiempo procesal para su desahogo.

Entonces, la preclusión opera en el proceso para señalar las etapas del mismo, impidiendo a las partes regresar o volver hacia atrás en el trámite para integrar o corregir tal actividad, en beneficio de la seguridad jurídica procesal y la definición del mismo proceso o principio de consumación del procedimiento.

Es decir, las actuaciones con base en la figura de la preclusión llevan un

orden lógico y en el menor plazo posible a la resolución final.

La preclusión opera de oficio, sin necesidad de petición de la parte interesada; es necesario, en la práctica, recordar a la autoridad laboral esta obligación que eventualmente pasa por alto, derivado del exceso de trabajo de sus funcionarios.



1. Medios de comunicación

Las Juntas y las partes, una vez planteado el conflicto, deben tener medios o mecanismos legales de comunicación entre ellas, entre otras Juntas y al mismo tiempo son personas extrañas a juicio (peritos, testigos, etc.) que intervienen en su desarrollo. Los medios de comunicación, por lo que se refiere de la Junta a las partes, se han clasificado de la forma siguiente:

- a) Emplazamiento.
- b) Notificaciones.
- c) Citaciones.
- d) Requerimientos.

Por lo que hace a las autoridades entre sí son:

a) Exhortos.

- f) Oficios.
- b) Despachos o cartas órdenes.
- g) Comisión.

c) Suplicatorios.

b) Carta rogativa.

d) Mandamientos.

e) Exposiciones.

i) Recordatorio.

(Estos medios de comunicación se explican en el capítulo siguiente.)

2. EL EMPLAZAMIENTO

Admitida la demanda por la Junta, deberá ordenar el emplazamiento a iuicio de la parte demandada.

Por ello, el emplazamiento es un acto formal en virtud del cual se hace saber al demandado la existencia de la demanda entablada en su contra por el actor, el acuerdo que admite la demanda y el señalamiento de día y hora para la celebración de la primera audiencia (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas).

3. LAS NOTIFICACIONES

Las notificaciones tienen por objeto hacer saber a las partes en el juicio, las resoluciones o acuerdos de las Juntas. En tal virtud, son actos jurídicos casi sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la Ley exige, la invalida (nulidad de notificaciones); es decir, la validez jurídica de las actuaciones de la Junta dependerá de la estricta legalidad de las notificaciones.

Por su parte, la clasificación de las notificaciones técnicamente tiene como base y criterio la importancia de la resolución que se manda hacer saber a las partes, pueden dividirse en personales, estrados, boletín, edictos y por cédula.

- a) Personales. A través de ellas se busca que el interesado conozca directamente una resolución o acuerdo de la Junta, precisamente en el domicilio señalado en autos para que en ese lugar se practique la diligencia correspondiente.
- **b)** Estrados. En las Juntas donde no hay *Boletín Judicial*, las notificaciones se hacen mediante la transcripción del auto o de la resolución que se notifica, en las puertas o local de las Juntas.
- c) Boletín. Es un medio de comunicación (periódico) que se publica diariamente y que contiene la lista de los asuntos en los cuales se ha dictado alguna resolución.
- d) Edictos. Cuando un litigante o parte ignora el domicilio de su contraria, sería injusto por ese hecho imposibilitado a decir sus derechos ante los tribunales; lo mismo sucede cuando se trata de personas inciertas (esto es usual en materia civil). Por ello el edicto es un medio de publicidad que permite hacer saber al interesado la existencia de algún juicio que pueda afectarle y obliga al juez a ordenar se le notifique a costa del promovente en los periódicos de mayor circulación, con el fin de no dejarlo en estado de indefensión.
 - e) Por cédula. Este tipo de notificación se utiliza para notificar a personas que no son partes del juicio, como son los peritos y testigos, el tri-

bunal puede hacerlo personalmente o mediante cédula; es decir, transcribe el auto o resolución que se envía al interesado por conducto del actuario, misma que se le entregará personalmente, recogiendo la firma del mismo como constancia.

4. LAS CITACIONES

La citación es un término genérico, que se utiliza en el foro jurídico, para denominar el acto de la autoridad por medio del cual llama a persona determinada, que puede ser parte o no dentro del juicio, para que concurra cierto día y hora, a la práctica de alguna diligencia.

La autoridad puede realizar este citatorio por cualquier conducto legal establecido por la Ley.

5. DESIGNACIÓN DE DOMICILIO

Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para oír y recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promueva. Cuando no se le localice, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, y faltando éste, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la Junta (arts. 712 y 739).

Cuando en la demanda se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento de Ley, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación se entenderá hecha por al patrón, aunque al hacerlo se ignore el nombre del mismo (art. 740).

Constituye un principio de derecho laboral, que el trabajador no tiene la obligación de conocer las cualidades jurídicas de su patrón, sino que sólo debe identificarlo a precisar el lugar donde prestaba sus servicios, por lo que, sin lugar a dudas, se cometen muchas injusticias por falta, en algunas ocasiones, de una verdadera identificación del patrón.

Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; no obstante, las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

6. NOTIFICACIONES PERSONALES

Se harán personalmente las notificaciones siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio y el primer proveído que se dicte en el mismo.
- II. Auto de radicación del juicio que dicten las Juntas en los expedientes que le remitan otras Juntas.
- III. La resolución que en la Junta se declare incompetente.
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.
- V. La reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal (¿qué debe entenderse por interrupción del proceso?).
- VI. El auto que cite a absolver posiciones.
- VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio.
- VIII. El laudo.
 - IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.
 - X. El auto que ordene la reposición de actuaciones.
 - XI. Prevención de consecuencias de la inactividad procesal (art. 722).
- XII. En los casos de urgencia o cuando concurran circunstancias especiales a juicio de la Junta (art. 742).

Se advierte que los actos jurídicos de importancia, por fortuna, se notifican personalmente; tales notificaciones deben realizarse con estricto apego a derecho, en virtud de la seguridad de las partes para ser oídas en juicio.

7. REQUISITOS DE LAS NOTIFICACIONES

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 no 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 entienda 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 en-

cuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada.

V. Si en la casa o local designados para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entiende 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.

VI. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación social, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o prestaron los servicios.

En todos los casos, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye (arts. 712 y 743).

La doctrina, la ley y los criterios de la Suprema Corte, han coincidido en que para que sea legal el emplazamiento en el juicio laboral no basta que el actuario asiente que se cercioró de que el sitio designado por el actor para hacerlo, es la habitación, el despacho, el establecimiento mercantil o industrial de la persona a quien haya de hacerse la notificación, o que por no encontrarse el demandado lo entendió con el encargado o representante, sino que es indispensable que haga constar los elementos o circunstancias que lo llevaron a la certeza de que era el sitio destinado para el emplazamiento y la forma en que llegó a su conocimiento que la persona con quien entendió la diligencia era efectivamente el encargado o representante del demandado. Sin embargo, en muchos casos, dejan de observarse tales principios, con apoyo en fallos absurdos de los Tribunales Colegiados, ocasionando graves perjuicios al interesado, en detrimento de un desarrollo correcto del procedimiento.

8. Las ulteriores notificaciones

Por economía procesal las notificaciones personales posteriores pueden hacerse en el mismo local de la Junta si concurre la persona que deba ser notificada, o quien se encuentre autorizado para tal efecto, de lo contrario deberá concurrirse al domicilio designado dejándole una copia de la resolución, debidamente autorizada; en el caso de estar cerrado dicho domicilio, se fijará en la puerta de entrada o centro de labores asentando razón en autos (art. 774).

9. EL BOLETÍN

El Pleno de las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje podrán acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales (facultad discrecional).

Surtirán todos sus efectos legales las notificaciones que se hagan a las partes en el *Boletín Laboral*, salvo que sean personales.

Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la misma.

El secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del *Boletín Laboral*, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionados unos y otros, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación.

Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes de los juicios

de que trate (arts. 744, 745 y 746).

10. MOMENTO EN QUE SURTE SUS EFECTOS

Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:

- I. Las personales. 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 en contrario de la Ley.
- II. Las demás. Al día siguiente al de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

El problema de los términos procesales y de los efectos de las notificaciones es saber contarlos, ya que sería absurdo que un abogado no tuviera conocimiento de los plazos y términos en que se debe realizar su cometido, es decir, el tiempo en el derecho es de singular importancia, en virtud de que él rige todo el proceso y sus circunstancias.

11. TÉRMINO PARA HACER NOTIFICACIONES Y CITACIONES

Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de 24 h, por lo menos, al día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Como consecuencia del mandato, las notificaciones hechas a los apoderados de las partes acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que se hubiesen hecho a ellas, salvo el caso del emplazamiento a juicio, que expresamente señala la obligación de realizarla personalmente con el interesado o representante legal (*véase* cap. 4).

Las notificaciones, citaciones o emplazamiento deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

12. REQUISITOS DE LA NOTIFICACIÓN

La célula de la notificación debe contener por lo menos los siguientes requisitos:

- 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 deban ser notificadas.
 - V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la célula (art. 725).

13. NULIDAD DE NOTIFICACIONES

El emplazamiento que no se realice conforme a los requisitos legales es nulo; por tanto, si no se convalida puede impugnarse mediante la nulidad de notificaciones.

Se debe tener presente el principio romano: Nemini auddiatur turpitudinen alleguns (nadie puede beneficiarse de la nulidad que provocó); en consecuencia, si una de las partes dio origen a una nulidad, no puede invocarla para beneficiarse.

La Ley Federal del Trabajo dedica escasa atención al problema de la nulidad de las notificaciones, se limita a declarar que son nulas las notificaciones que no se practiquen conforme a las disposiciones de la Ley.

La notificación irregular surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la Ley, cuando la persona se manifiesta sabedora de la resolución antes de promover la cuestión de nulidad.

Resulta lógico lo anterior, ya que el propósito fundamental de la notificación es enterar a la persona que deba hacerse cualquier resolución de la Junta; consecuentemente, si no se hace saber a las partes sobre la misma o el acuerdo respectivo, las notificaciones se encuentran viciadas de nulidad y deben invalidarse.

14. EL REQUERIMIENTO

El requerimiento es el aviso o noticia que la autoridad comunica a una persona, para que realice determinada conducta positiva o negativa; o en su caso para que exhiba, entregue o ponga a disposición de la requirente determinada cosa o cumpla con una prestación a la que fue condenada.

Frecuentemente la intimación se complementa previniendo a la persona que de no obedecer el requerimiento, será sancionada (multa, embargo, pago de daños o perjuicios, amenaza de arresto, etc.).



1. CONCEPTO

La limitación derivada de la competencia por razón del territorio se subsana mediante la colaboración que se prestan entre sí las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y Tribunales ordinarios y extranjeros.

De esa manera la administración de justicia actúa; de lo contrario, el simple desplazamiento territorial de una persona a otro lugar paralizaría las acciones. Para evitar lo anterior las autoridades laborales se coadyuvan y auxilian entre sí, realizando dentro de su territorio los actos procesales que no pueden efectuar directamente por la división de competencias.

2. CLASIFICACIÓN

Como se dijo en el tema anterior, los medios que tienen los tribunales para comunicarse entre sí tienen diferentes nombres, según su categoría:

- a) Exhorto. Comunicación de un tribunal que se dirige a otro de distinto lugar, pero de igual categoría y jerarquía.
- **b) Despacho o carta orden.** Comunicación que dirige un tribunal de jerarquía superior a otro de inferior categoría.
- c) Suplicatorio. Comunicación que dirige el inferior al superior pidiéndole auxilio procesal.
- d) Mandamiento. Comunicación del juez con sus subalternos.

- e) Exposición. Comunicación de Jueces y Tribunales con poderes o autoridades de otra naturaleza.
- f) Oficio. Comunicación dirigida a las autoridades de menor categoría administrativa.
- g) Comisión a carta rogatoria. Para la comunicación con autoridades de país extranjero, se emplea también la expresión de exhorto internacional.

Las diligencias que no puedan realizarse en la jurisdicción de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse al Presidente de la Junta de Conciliación; Conciliación y Arbitraje; Especial o autoridad más próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la República Mexicana (art. 753).

Aunque el precepto citado no lo indica, resulta obvio que deberán proporcionarse a la autoridad receptora todos los elementos necesarios para la práctica de la diligencia encomendada.

3. DILIGENCIAS EN EL EXTRANJERO

Las diligencias que se practiquen en el extranjero, aunque no es frecuente, se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de la contestación; se librará el exhorto correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales (art. 754).

Cabe advertir que en los términos de los artículos 60. y 17 de la Ley, los tratados internacionales son fuentes del derecho laboral, celebrados y aprobados por el Senado de la República, en los términos del artículo 133 de la Constitución.

Por otra parte, a falta de tratado o convenios internacionales, los exhortos serán remitidos, por la vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo legalizar las firmas que los expidan. No será necesaria dicha legalización si en las leyes o prácticas del país donde se libre el exhorto no se establece ese requisito (art. 755), teniendo en cuenta que el funcionario debe ser conocido en el país.

La Ley, en el capítulo relativo, utiliza el término despachos en forma equívoca, ya que no se trata de comunicaciones que dirige un tribunal de jerarquía superior a otro inferior, por lo que preferimos hablar de cartas rogatorias.

Por regla general, cuando el exhorto proviene de un juez extranjero, debe contener la legalización del cónsul mexicano del país en que se expidió, y para legalizar la firma de este último funcionario que autentificó la del juez, la Secretaría de Relaciones Exteriores deberá legalizar la firma de nuestro cónsul. En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la República Mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expide (art. 756).

4. TÉRMINO PROCESAL

Las Juntas deberán expedir los exhortos y despachos al día siguiente de aquel en que surta sus efectos la resolución que los ordene (art. 757).

Los exhortos y despachos que reciban las autoridades se proveerán dentro de las 72 h siguientes a su recepción y deberán diligenciarse dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que la naturaleza de lo que haya de practicarse exija necesariamente de mayor tiempo; sin que este término pueda extenderse más de 15 días (art. 758), estas medidas procuran una justicia laboral pronta y expedita; sin embargo, en la práctica, lamentablemente no ocurren estas circunstancias, ya que un exhorto resulta un paso procesal dilatorio del procedimiento.

5. OFICIO RECORDATORIO

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora; la autoridad exhortada lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado (art. 760), a efecto de imponer las sanciones que correspondan; no obstante el precepto, las Juntas, por cortesía, no imponen las sanciones legales procedentes.

6. Intervención de las partes en las comunicaciones de autoridad

La Junta, a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligencialización.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante (art. 760). Este precepto consagra lo que venía constituyendo una práctica en las Juntas de Conciliación y Arbitraje al permitirle a las partes llevar consigo los exhortos para que los regresaran una vez que éstos hubieran sido debidamente diligenciados, en beneficio de la celeridad procesal.



1. CONCEPTO

Se conocen con el nombre de incidente a todas aquellas eventualidades que sobrevienen accesoriamente en el principal de algún negocio. También podemos decir que son todos los acontecimientos adicionales o imprevistos, originados en un asunto que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso.

2. DUDA DOCTRINAL

Frecuentemente se pregunta si suspenden el curso del juicio o deben resolverse previamente en el fallo principal. Por naturaleza del proceso no deben interrumpir su curso, salvo casos de excepción (art. 761).

3. CLASIFICACIÓN

Los incidentes suelen clasificarse en:

- a) Previo y especial pronunciamiento.
- b) Generales.

4. Previo y especial pronunciamiento (paralizan la actividad procesal)

Son aquellos que impiden que el juicio siga su curso mientras no se resuelven, ya que se refieren a cuestiones o presupuestos procesales sin los que el proceso no puede continuar; sin embargo, la legislación laboral establece principios de prontitud procesal, a efecto de que no constituyan una larga paralización de la actividad jurisdiccional, particularmente son incidentes de este género los siguientes:

- I. Nulidad.
- II. Competencia.
- III. Personalidad.
- IV. Acumulación.
- V. Excusas.

5. Trámite

Cuando se promueva un incidente en audiencia o diligencia, se sustanciará y se resolverá de plano oyendo a las partes, debiendo continuar el procedimiento de inmediato.

Tratándose de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas, dentro de las 24 h siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá lo conducente (art. 763).

Aunado al principio de concentración en el proceso laboral, los incidentes que no tienen señalado trámite especial se resolverán de plano oyendo a las partes, es decir, respetando la garantía de audiencia (art. 765).

6. INCIDENTE EN MATERIA LABORAL (GENERAL)

Los más comunes en materia procesal laboral son:

- I. Acumulación.
- II. Declaración de inexistencia e impuntualidad de huelga.
- III. Calificación de huelga.
- IV. Declaración de patrón sustituto.
- V. Ejecución de fianzas.
- VI. Falta de personalidad.
- VII. Incompetencia.
- VIII. Liquidación.
 - IX. Nulidad de actuaciones.

X. Nulidad de notificaciones.

XI. Responsabilidad patronal.

XII. Liquidación de cumplimiento de laudo.

XIII. Caducidad.

XIV. Tachas a los testigos, etcétera.

7. CONVALIDACIÓN DEL VICIO DE NOTIFICACIÓN

Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omisión surtirá sus efectos como si estuviese realizada conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano, ya que en el vicio de la notificación se encuentra purgado o convalidado, es decir, nadie puede alegar desconocimiento de un medio de comunicación procesal, cuando consta en autos una situación diferente.



1. GENERALIDADES

Los artículos 766 y siguientes, de la *Ley Federal del Trabajo*, se refieren a las reglas de acumulación. Se pretende evitar laudos contradictorios sobre acciones duplicadas en diversos litigios; resolver acciones conexas, y aplicar principios de sencillez y economía procesal.

Bajo estas reglas, en una sola resolución se uniforman los criterios con razonamientos congruentes, evitando la multiplicación de demandas con diversos laudos.

2. CLASIFICACIÓN

a) Acumulación de acciones

Existe esta hipótesis cuando en una sola demanda se ejercitan varias acciones. En materia laboral es procedente esta conducta siempre y cuando se identifiquen las partes en litigio y no sean contradictorias las acciones; bajo este principio se obtiene unidad y congruencia procesal.

b) Acumulación de autos

También existe la posibilidad de reunir diversos expedientes en una tramitación común, y resolverlos en un solo fallo; en estos casos se iden-

tifican bajo la expresión de conexidad de autos y tiene por objeto unidad y celeridad procesal de juicios que pueden originar resoluciones contradictorias.

3. REQUISITOS DE PROCEDENCIA

Procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I. Juicios promovidos por el mismo actor, por el mismo demandado, en los que se reclaman las mismas prestaciones.
- II. Cuando se trate de las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo.
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo.
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que los motivaron puedan originar resoluciones contradictorias (art. 766).

4. EFECTOS DE LA ACUMULACIÓN (FENÓMENO DE LITISPENDENCIA)

Declarada procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes se acumularán al más antiguo; mismos que surtirán efectos exclusivamente en una resolución (arts. 767 y 769).

5. EXCEPCIÓN SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, HIGIENE Y SEGURIDAD

Las acciones ejercitadas en relación con las obligaciones patronales sobre capacitación y adiestramiento de los trabajadores, seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción, ya que estas materias son de competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con su jurisdicción (arts. 699 y 768).

6. Trámite

La acumulación, como incidente de previo y especial pronunciamiento, tiene el tratamiento a que se refieren los artículos 761 al 765 (*véase* incidentes) y será competente para conocer de la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje en que se hubiese promovido esta cuestión incidental.



1. CONCEPTO

La caducidad es la sanción que la Ley establece a la inactividad procesal de las partes que trae como consecuencia la extinción del proceso, nulificando por tanto los efectos procesales de las actuaciones, ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción.

2. Fundamento

- a) El hecho de que el actor no promueva en el juicio cierto tiempo, establece una presunción racional de que no es su deseo llevarlo adelante, que ha perdido su interés de proseguir la contienda y que sólo por desidia o por otros motivos no ha manifestado su voluntad expresa de darla por concluida.
- b) La sociedad y el Estado tienen interés en que no haya litigios, porque son estados patológicos del organismo jurídico. Es de desearse que no los haya nunca, pero ante dicha imposibilidad es factible poner fin a algunos de ellos.
- c) Los juicios pendientes por tiempo indefinido producen daños sociales; mantienen en un estado de inseguridad e incertidumbre tanto a los intereses económicos como a los morales materia de la contienda.

3. OBLIGACIÓN PROCESAL DE LOS PRESIDENTES Y AUXILIARES DE LAS JUNTAS

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 (*véase* art. 771).

Constituye una novedad de la Ley de 1970, la obligación que tienen los presidentes y los auxiliares de las Juntas, de que los juicios laborales que ante ellos se tramiten no queden inactivos; sin embargo, esto no implica que estén facultados para impulsar el procedimiento por sí mismos, ya que en México el procedimiento es dispositivo no inquisitivo y sólo las partes lo pueden iniciar y motivar.

4. Cómo opera la caducidad

Cuando para continuar el trámite del juicio sea necesaria la promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses, el presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera para que la presente, con apercibimiento de que de no hacerlo operará la caducidad en un plazo de seis meses, lo que constituye un requisito indispensable de procesabilidad.

En el caso de que el trabajador esté patrocinado por un procurador de la Defensa del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes.

Si no estuviese patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta, dicho 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 el caso de que el trabajador se la requiera (*véase* art. 772).

Como comentario, esta disposición se considera de difícil aplicación, ya que en la Ley de 1931 la caducidad operaba *ipso facto*, es decir, por el simple transcurso del tiempo, aun sin petición de partes; en la Ley de 1970, operaba cuando había dejado de formularse una promoción necesaria para impulsar el procedimiento en cierto tiempo. El precepto actual cierra la puerta a la procedencia de la caducidad en contra de los trabajadores, toda vez que la autoridad del trabajo deberá recordarles la necesidad de promover, a efecto de evitar la caducidad, ya que solamente en caso contrario se aplicaría la sanción, con un notorio detrimento de la paridad procesal.

5. Requisitos de procedencia

Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esta pro-

moción 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 hubiese solicitado (art. 733), y con dependencia de que se presente la solicitud, ya que la caducidad no opera de oficio.

6. Trámite

Cuando se promueva la caducidad, 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 (tramitación vía incidental) (*véase* art. 773), lo anterior, como una garantía de audiencia y legalidad, y a efecto de no dejar en estado de indefensión a la parte actora.

7. Interrupción del procedimiento

El artículo 728 de la Ley de 1970, determinaba:

El proceso se interrumpe por muerte o incapacidad mental de cualquiera de las partes, salvo que estuviese debidamente representada. Si la causa de interrupción se justifica antes de dictado el laudo y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que ocurrió, se declarará la nulidad de lo actuado a partir de dicha fecha. No es obstáculo para declarar la nulidad que se hubiese tenido al actor por desistido de la acción.

Ahora bien, la reforma en su artículo 774 indica:

En caso de muerte del trabajador mientras tanto comparece a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al procurador de la Defensa del Trabajador, en los términos y para los efectos que se refiere el artículo 772 de la Ley, es decir, mientras tanto comparecen a juicio los beneficiarios del trabajador, la representación la tiene a solicitud de la Junta, el procurador de la Defensa del Trabajo; sin que sea necesario que la representación la lleve el albacea del juicio sucesorio como en el derecho civil.

El procurador tendrá todas las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación. Caso *sui generis* de representación, en donde el mandato es legal, es decir, derivado de la propia Ley y de la actividad del presidente de la Junta sin la intervención de los herederos o beneficiarios del trabajador.

Reunidos los requisitos citados, cesará la representación del procurador auxiliar en el juicio en que intervino (véanse arts. 774 y 775).

Sin lugar a dudas, esta medida más que jurídica es proteccionista para los trabajadores y tiende a evitar que su muerte perjudique a sus beneficiarios con las consecuencias de la falta de representación; sin embargo, su mérito se refleja en la continuación del procedimiento y la certeza jurídica.



1. CONCEPTO

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

La prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En diversa acepción, la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr percibir con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico-jurídico.

En la prueba encontramos tres elementos:

- a) El objeto de la prueba.
- b) Los medios probatorios.
- c) El fin de la prueba.

2. OBJETO DE LA PRUEBA

Solamente los hechos, usos o costumbres alegados son objeto de prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, especialmente por el juzgador, al menos durante cierto tiempo.

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba, quedando excluidos los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles o intrascendentes para litis (*thema*

probandun).

Consecuentemente, deben referirse exclusivamente a hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las partes, en virtud del principio procesal, "a confesión de parte, relevo de pruebas" (art. 777).

La Junta desechará de aquellos medios probatorios pruebas que no tengan relación con la litis planteada, resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo y fundamento de su determinación (art. 779).

3. MEDIOS PROBATORIOS

El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador, por ese motivo su correcta utilización es trascendental en el proceso.

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de determinados acontecimientos de la controversia y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba (salvo las excepciones consignadas en la legislación), no deben confundirse los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

Luego entonces, se deduce que quien tiene un derecho y carece de medios suficientes para justificarlo y hacerlos efectivos ante los tribunales,

sólo tendrá la sombra de un derecho que no pudo prosperar.

La Ley laboral ha adoptado el principio de que, "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba", que no sean contrarios a la moral al derecho, en especial, en forma enunciativa y no limitativa, y señala:

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.
- V. Inspección.
- VI. Presuncional.
- VII. Instrumental de actuaciones.

VIII. Fotografía y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (art. 776).

4. FIN DE LA PRUEBA

El elemento teleológico de los elementos de comprobación es, sin lugar a dudas, el realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes, la cual en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones (*litis contestatio*).

5. MOMENTO PROCESAL DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Las pruebas deberán ofrecerse en la etapa correspondiente de la audiencia inicial (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas), salvo aquellas que se refieran a hechos supervenientes o que tengan la finalidad de probar las tachas de testigos, en caso contrario, precluirá el derecho en el momento procesal oportuno (véase procedimiento ordinario).

En virtud del principio de oralidad, en caso de no ratificarse en la audiencia respectiva las pruebas ofrecidas por escrito con anterioridad, las mismas se tendrán por no ofrecidas, puesto que la autoridad no puede sustituir a una de las partes oficiosamente en la etapa oral del procedimiento.

6. ELEMENTOS NECESARIOS PARA EL DESAHOGO DE UNA PRUEBA

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por ser un requisito indispensable para su admisión, ya que resultaría imposible desahogar una probanza inconsistente. Asimismo deberán precisarse sus medios de perfeccionamiento, *v.g.*: cotejos, ratificaciones, periciales, interrogatorios, domicilio de los testigos, lugar de localización de documentos, etc. (art. 780).

7. Interrogatorios libres

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, examinar los documentos y objetos que se exhiban, a efecto de tener un mejor conocimiento de la verdad; no obstante lo anterior, en la práctica existe un rígido formulismo en las posiciones, preguntas, repreguntas e inspecciones, interpretando incorrectamente el artículo 781 de nuestra legislación laboral.

8. Pruebas para mejor proveer

Los integrantes de la Junta podrán ordenar discrecionalmente, con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, requiriendo a las partes exhiban los documentos y objetos de que se trate, siempre y cuando exista relación con la litis planteada.

Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad o de los hechos controvertidos, está obligada a aportarlos, cuando sean requeridos por la Junta, o bien cuando no se hubiesen desahogado, remitiendo para tal efecto el oficio correspondiente y, en su caso, aplicando los medios de apremio procedentes por incumplimiento (art. 783).

9. CARGA DE LA PRUEBA

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

En el proceso del trabajo moderno debe probar el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone.

En este sentido, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece, recogiendo diversos criterios de nuestro Máximo Tribunal, lo siguiente:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades 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 de los siguientes:

10. CASOS DE APLICACIÓN

- 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 de los artículos 37, frac. I, y 53, frac. III, de la Ley.
- VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador la fecha y causa de su despido.
- VII. El contrato de trabajo.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.
 - IX. Pago de días de descanso y obligatorios.
 - X. Disfrute y pago de vacaciones.
 - XI. Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad.
- XII. Monto y pago del salario.
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- XIV. Încorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda (art. 784).
- XV. Aguinaldo, pago (no está incluido en la Ley).
- XVI. Otras prestaciones y condiciones de trabajo (analogía).

De lo anterior se infiere que el patrón tiene la obligación de probar los extremos expresamente consignados en la legislación, considerando que debe exhibir en el juicio los documentos que legalmente debe conservar en términos del artículo 804 de la Ley; su incumplimiento trae aparejada la sanción de tener por cierto los hechos que el actor afirma en su demanda.

Luego entonces, el principio civilista de que el que afirma está obligado a probar, resulta totalmente inaplicable en el proceso del trabajo.

Sin lugar a duda, el aspecto de mayor trascendencia es el relativo al pago del tiempo extraordinario, ya que se impone al patrón la carga de la prueba cuando exista controversia sobre la "duración de la jornada de trabajo", subsistiendo la presunción de certeza del horario señalado por el trabajador en su demanda, de no acreditarse mediante los controles de asistencia la duración ordinaria de la jornada que se controvierte; dejando sin efecto como consecuencia la tesis jurisprudencial que establecía que el trabajador debería probar momento a momento el desarrollo del tiempo extraordinario y, que Mario de la Cueva denominaba como "la prueba satánica".

No obstante lo anterior, corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando el patrón niegue el despido y le ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, por haber operado la reinversión de la carga procesal, sujeta a que dicho ofrecimiento se efectúe legalmente y de buena fe, es decir, sin modificar las condiciones de trabajo o justificando las controvertidas.

Asimismo, corresponde probar al trabajador la relación de trabajo, en

caso de negativa patronal de la existencia del vínculo laboral y, desde luego, las causales de rescisión del contrato de trabajo imputable al patrón.

11. Imposibilidad física (Certificado médico)

Cuando por enfermedad u otro motivo justificado alguna persona no pueda concurrir a absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, la Junta podrá señalar nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente (art. 875).

De subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento, en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde se encuentre la persona inhabilitada para el

desahogo de la diligencia correspondiente.

Consideramos que la misma disposición debe aplicarse cuando por causas justificadas las partes no puedan asistir personalmente a la etapa de conciliación a que se refiere el artículo 876, frac. I, de la *Ley Federal del Trabajo*.

En la práctica, las Juntas, al exigir a las partes que el certificado médico exhibido contenga el lugar donde fue atendido el paciente, tipo de enfermedad, periodo de incapacidad, los registros legales del médico y diversos requisitos extralegales, han impedido los constantes abusos de los litigantes para diferir sin justificación alguna el desahogo de las diligencias.



1. La prueba confesional

I. Concepto y clasificación

Conforme a la jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, debe entenderse por confesión el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican. (Apéndice 1975, Quinta parte, p. 40.)

De la definición anterior se infiere lo siguiente:

- a) Es una prueba en contra de quien la desahoga y en favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen.
- b) De la declaración del confesante sólo debe considerarse aquella que beneficia a la contraria.
- c) Debe efectuarse dentro del proceso, para otorgarle validez.

Es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, sólo puede rendirla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal o en representación de una de las partes; luego entonces para su eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) La capacidad del confesante (elemento subjetivo).
- b) El objeto de la confesión (elemento material).

- c) La voluntad de quien la presta (elemento internacional).
- d) Formalidades legales (requisitos jurídicos).

La Ley no define a la prueba confesional, únicamente establece la forma de su ofrecimiento y desahogo, al indicar: cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

La prueba confesional se clasifica de la manera siguiente:

- a) Judicial. Es la que se hace en el juicio ante juez competente.
- b) Extrajudicial. Es la que se hace fuera del juicio o ante el juez incompetente.
- c) Expresa. Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral.
- d) Ficta. La que se infiere del silencio o evasivas, inclusive por la incomparecencia a la audiencia respectiva.
- e) Simple. Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.
- f) Compleja. Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación o aclaración a sus alcances.

Tratándose de personas morales la confesional deberá desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente facultades de articular y absolver posiciones. En personas físicas la prueba debe desahogarse personalmente.

Como una excepción a la regla anterior, el artículo 787 de la Ley de la materia regula la confesional para hechos propios al establecer:

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 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 Ley de 1970 ocasionó diversas controversias, ya que antiguamente se podía solicitar que concurriera "personalmente" la contraparte a absolver posiciones; sin embargo, la reforma de 1980 atinadamente aclaró que la comparecencia de las personas morales podrá realizarse por conducto de su representante legal, ya que es evidente que no tiene una existencia física sino jurídica y, consecuentemente, tienen que actuar por conducto de sus órganos representativos o apoderados legalmente autorizados, o bien, mediante los funcionarios, a los que les imputen hechos propios, no obstante que no sean parte en el conflicto.

II. Confesional para hechos propios

Como se indicó con anterioridad, las partes podrán también solicitar 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 necesariamente conocidos (art. 787).

La reforma de 1980 introduce el hecho de que las imputaciones que se les atribuyan a los empleados de confianza de la demandada, deben ser expresamente consignados en la demanda o contestación a efecto de obligar la comparecencia obligatoria de dichos funcionarios.

Por otra parte, resulta inaceptable e incongruente, interpretando literalmente el precepto, que la empresa pudiera ofrecer la confesional para hechos propios de sus empleados.

Sin lugar a dudas, la confesional para hechos propios no es propiamente una confesional de la empresa, sino una forma de testimonial calificada, que deriva de la representación por mandato de Ley del artículo 11 de la legislación laboral, en cuanto a que las personas que ejerzan actos de dirección o administración son consideradas como representantes del patrón y le obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

Luego entonces, es procedente el desechamiento de la prueba mencionada, si el actor en su demanda no le imputa hechos propios a determinado funcionario o bien, desde nuestro punto de vista, si por las circunstancias del caso los hechos controvertidos deban ser necesariamente conocidos por el absolvente o tener una relación directa con los acontecimientos.

III. Citación para absolver posiciones

La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos que de no concurrir el día y hora señalados, se les tendrá por confesos fictamente de las posiciones que se les articulen (art. 788).

Evidentemente, cuando las partes sean citadas para absolver posiciones podrán ser notificadas personalmente o por conducto de su apoderado. Tratándose de la confesional para hechos propios, la citación deberá ser personal, por carecer de interés directo en el juicio; y, consecuentemente, es improcedente la citación por conducto del apoderado de la empresa por no ser su representante acreditado en lo personal.

IV. Confesión ficta

Cuando la persona citada para absolver posiciones no concurra a la audiencia respectiva, se hará efectivo el apercibimiento ordenado en autos declarándola confesa fictamente de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Lo anterior presupone que el absolvente se encuentra debidamente notificado, imponiéndole en autos los apercibimientos respectivos, de lo contrario, será improcedente la sanción mencionada. La Junta de oficio regularizará el procedimiento acorde con la garantía de audiencia y legalidad.

Por otra parte, el desahogo de la confesional requiere necesariamente de la presencia del oferente de la prueba, ya que ante su inasistencia se declarará desierta esta probanza, por la imposibilidad física de articular las posiciones.

Para que la confesión ficta de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia laboral, es menester que no se encuentre en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos, ya que estas circunstancias, por sí mismas, destruyen la presunción de ser ciertos los hechos manifestados por las mismas, es decir, admite prueba en contrario.

Si bien es cierto que la confesional puede decidir una controversia, haciendo innecesario el estudio o valoración de las demás pruebas, es importante que se encuentre perfectamente referida en los términos de la litis planteada, que sea clara o expresa; de lo contrario, para obtener la verdad deberá relacionarse con todas las constancias de autos a efecto de establecer una confrontación de los elementos de convicción resolviendo con base en la conclusión general y sus alcances concretos.

V. Desahogo de la prueba confesional

En el desahogo de la prueba confesional deberá observarse lo siguiente:

- a) Las posiciones podrán formularse de forma oral o por escrito, que exhiba el oferente en el momento de la audiencia.
- b) Las posiciones se formularán libremente, debiéndose concretar a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no existan diferencias.
- c) El absolvente, bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, no podrá ser asistido por persona alguna. Tampoco podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le

permitirá que consulte simples notas o apuntes si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

- d) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito se mandarán agregar a los autos y deberán ser firmadas por el articulante y el absolvente.
- e) Las posiciones serán calificadas previamente, y de no reunir los requisitos antes indicados, la Junta las rechazará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución.
- f) El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que la Junta le solicite; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva.

Una vez firmada el acta de audiencia es improcedente pretender cualquier aclaración o modificación, ya que el absolvente no puede cambiar el sentido de las respuestas producidas.

- g) Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su omisa actitud.
- h) En caso de que la prueba se desahogue por exhorto ante diversa autoridad, el oferente deberá exhibir pliego de posiciones, las cuales deberán calificarse previamente por la Junta exhortante.

VI. Las posiciones

Las posiciones constituyen técnicamente afirmaciones categóricas que el articulante formula al absolvente para que éste conteste si son ciertas o falsas y deben reunir las características siguientes:

- a) Tener relación con los hechos controvertidos o la litis planteada.
- b) Articularse en términos claros y precisos, procurando que cada una no contenga más de un hecho.
- c) No deben ser insidiosas, entendiendo por tales las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del absolvente, con objeto de tener una confesión contraria a la verdad.
- d) No deben ser inútiles o que versen sobre hechos confesados por las partes o que no exista controversia sobre los hechos alegados en el juicio.

VII. Exhorto (cuando el absolvente resida fuera del local de la Junta)

En el supuesto de que la persona que deba absolver posiciones tenga su residencia fuera de lugar de ubicación de la Junta, ésta librará exhorto, al cual acompañará, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificadas, debiendo conservar para posterior aclaración copia del mismo.

La junta exhortada recibirá y desahogará la prueba confesional estrictamente en los términos solicitados por la Junta exhortante, ya que aquélla desconoce los antecedentes del juicio e invadiría ámbitos de competencia cualquier acto que pudiera modificarlos.

VIII. Confesión expresa y espontánea

En términos del artículo 792 de la Ley de la materia, se tendrán por confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule al articulante, en apego al principio de que "a confesión expresa, relevo de pruebas".

En efecto, las afirmaciones que formule un litigante o apoderado al articular posiciones prueban plenamente en su contra si constituyen la aceptación o admisión de un hecho expreso que beneficia a la contraria y que ésta debería probar, por el principio de adquisición procesal; consecuentemente, la Junta tiene la obligación de analizar, al pronunciar su resolución definitiva, los alcances de las respuestas y la forma en que se encuentran articuladas las posiciones.

En ese orden de ideas, se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio, puesto que la prueba confesional es la reina de las pruebas, aunque bastante desacreditada en la práctica, dado que la verdad procesal impera sobre la realidad (art. 794).

IX. El absolvente que ya no labora en la empresa

Cuando la persona señalada para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labora en la empresa demandada, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para proporcionar el domicilio donde deba ser citada. En caso de que lo ignore, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, a efecto de requerir a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía por desacato judicial.

En el supuesto de que sea imposible la localización del confesante para hechos propios, es improcedente declararlo confeso fictamente, y sólo podrá considerarse como prueba testimonial, cambiando la naturaleza jurídica de la probanza.

2. La prueba testimonial

I. Concepto

El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal.

Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos, por medio de los sentidos.

Las partes no pueden ser testigos por su interés en el juicio. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fe de los que rindan su testimonio, luego entonces no puede (al ser de naturaleza subjetiva) proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

No obstante la relatividad y el desprestigio de la testimonial, es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es el método idóneo y contundente para acreditar los extremos de la acción o de las excepciones hechas valer.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, mediante las circunstancias de modo, tiempo y lugar del acontecimiento materia de su declaración.

II. Características

La prueba testimonial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.
- b) Es un acto procesal.
- c) Es un medio de prueba.
- d) Es una prueba indirecta y personal.
- e) Es una prueba representativa de hechos.
- f) Es histórica y narrativa de hechos, entendiéndose éstos en forma detallada o amplia.
- g) Es una declaración específica.
 b) Es constancia de lo que vio o presenció un tercero o la impresión de sus sentidos.
- i) Se desahoga por una persona extraña al juicio.

III. Clasificación

- a) Testigos contestes. Coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.
- b) Testigos abonados. Son aquellos que no pudiendo calificarse su declaración por haber muerto o hallarse ausentes son tenidos por idó-

neos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tacha legal.

c) Testigos idóneos. Por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe y credibilidad en lo

que testifican.

d) Testigos aleccionados. Con declaraciones iguales o uniformes, de lo que se desprende, fueron preparados previamente para responder en forma idéntica.

e) Testigos sospechosos. Sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados para declarar.

IV. Requisitos del ofrecimiento de la prueba

La parte que ofrezca la prueba testimonial, deberá ajustarse a los requisitos siguientes:

a) Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

En la legislación laboral de 1970, se admitía el desahogo de hasta cinco testigos, lo cual resultaba excesivo e impedía el adecuado desahogo de la probanza.

Cabe resaltar que sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada "hecho controvertido" que se pretenda probar, por lo que es válido ofrecer diverso grupo de testigos si se encuentran cada uno debidamente relacionados con hechos independientes.

b) Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente el oferente deberá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que les impida su presentación.

Consideramos que el desechamiento de la prueba testimonial ofrecida sin precisar el domicilio de los deponentes, es incorrecto, puesto que la Ley no señala expresamente sanción alguna ante esta circunstancia.

Este requerimiento formal pudiera justificarse con objeto de permitir la localización del testigo e impedir el abuso en que se ha incurrido en la constante utilización de falsos testimonios; sin embargo, la Junta puede suplir esa omisión al momento de rendir su declaración, solicitándole se identifique y proporcione su domicilio.

c) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

En el desahogo de la testimonial por exhorto de las partes deben presentar por escrito y en sobre cerrado tanto el interrogatorio como el pliego de repreguntas ante la propia Junta exhortante, suprimiendo la facultad de formularlas ante la autoridad exhortada, lo cual es adecuado, ya que ésta evidentemente ignora los antecedentes del conflicto.

d) Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, ya que sería inadecuado que tuviese que desatender asuntos de mayor importancia. Este principio

también es aplicable tratándose de la prueba confesional.

En el caso de que los testigos deban ser citados por conducto de la Junta, como medida de apremio a fin de evitar la dilación del procedimiento, en el artículo 814 de la Ley se establece que se les apercibirá para que el día y hora señalados rindan su declaración; en caso contrario serán presentados por la policía para asegurar su asistencia.

En ese orden de ideas, el testigo que deje de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en autos, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración el día y hora señalados, mediante multa, arresto hasta por 36 h o presentación por la fuerza pública.

El testigo que ignore el idioma español rendirá su declaración mediante un intérprete, que será nombrado por la autoridad, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo solicite, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, para que no exis-

ta duda alguna sobre sus respuestas y correcta apreciación.

Por otra parte, la Junta, al girar el exhorto tendiente a desahogar la prueba testimonial fuera del lugar de su residencia, además de acompañar el interrogatorio con las preguntas y repreguntas calificadas de legales deberá indicar a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultades para intervenir en la diligencia, a efecto de evitar la concurrencia de personas no autorizadas en el procedimiento.

Nuestro Máximo Tribunal ha sostenido sobre el particular, entre otros,

los criterios que a continuación se mencionan:

- a) La prueba testimonial ha de reunir características de absoluta certidumbre, para que por su virtud se acrediten los hechos controvertidos.
- b) La Junta no debe conceder valor probatorio a un testimonio rendido en un proceso penal seguido en contra del actor laboral.
- c) Cuando el testigo no exprese la razón de su dicho o éste no se infiera de su declaración, tal probanza resulta ineficaz.
- d) La prueba testimonial resulta ineficaz, si el testigo tiene interés, amistad o es socio de la empresa, además, deben precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos.

- e) El gerente de una sociedad no puede ser testigo imparcial porque representa a la sociedad.
- f) La prueba testimonial es ineficaz para acreditar el horario de labores de un trabajador.
- g) La idoneidad del testigo requiere que sean uniformes, que den razón del dicho adecuadamente o que justifiquen la verosimilitud de su presencia en los hechos con una explicación convincente.
- b) Los testigos aleccionados son aquellos que se anticipan en sus respuestas, y oficioso, aquel que dice que nadie le pidió que declarara, por lo que carecen de validez, ya que es evidente que fueron preparados para declarar.
- i) Los trabajadores de confianza merecen validez, ya que son los únicos con que cuenta la empresa.
- *f*) Los testigos deben proporcionar las circunstancias de modo, tiempo, lugar, personas, etc., para integrar prueba plena.
- k) Resta credibilidad a los testigos, si el cuestionario correspondiente lleva implícitas las respuestas.
- Las repreguntas que se formulen a un testigo no pueden considerarse como reconocimiento de hechos y circunstancias como ocurre en la prueba confesional.
- m) No obstante lo anterior, lo más importante es que el testigo debe proporcionar una explicación convincente de su presencia en el lugar de los hechos.

V. Desahogo de la prueba testimonial

En el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:

- a) El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir su testimonio.
- b) El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes, y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá un término de tres días para tal efecto (interrumpe el anterior criterio del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, que establecía la falta de fundamento legal para exigirles a los testigos su identificación), ya que por seguridad jurídica los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas por las partes.

En caso de que el testigo no se identifique de manera alguna, ante la falta de fundamento, es ilegal e improcedente la deserción de la prueba; sin embargo, la Junta en su valoración del laudo debe restar validez a una probanza incierta.

c) Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dis-

puesto en las fracs. III y IV del artículo 813 de la Ley (tratándose de testimonial por exhorto o de funcionario público), el aislamiento de los testigos impide que se trasmita la declaración.

d) Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con la verdad y de advertirle de las penas en que incurren los falsos declarantes, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja, y a continuación se procederá con su declaración.

e) Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación.

Cabe recordar que conforme al artículo 781 de la Ley de la materia, aunque inobservable en la práctica, las partes pueden libremente interrogar y hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes.

- f) Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, podrá examinar directamente al testigo. Para el mejor esclarecimiento de la verdad.
- g) Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente, para su correcta apreciación.
- b) Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, en todo caso la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven implícita. Es indispensable este requisito, ya que debe negarse valor probatorio a los testigos que no manifiesten los motivos y razones por los cuales tuvieron conocimiento de los hechos sobre los que depusieron (art. 815).
- i) El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, será leída por el funcionario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta en la sustancia, ni en la redacción.

VI. Tachas a los testigos

En virtud del carácter subjetivo de la prueba testimonial, existen determinadas circunstancias por las cuales, aun siendo admisible la prueba, debe excluirse o restarle eficacia probatoria.

Por tanto, las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes.

Al respecto, el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

De lo anterior se infiere que las objeciones o tachas a los testigos deberán formularse en forma oral, precisamente al concluir el desahogo de la prueba, siendo inaceptable conceder término perentorio para realizarlas. Es inadmisible la prueba testimonial, tendiente a justificar las tachas de los testigos.

Las tachas se clasifican de la forma siguiente:

a) Tachas al examen

Las que se fundamentan en violaciones en el ofrecimiento o recepción de pruebas.

b) Tachas al dicho

Se refieren a las manifestaciones del testigo, las que se impugnan por considerarlas oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas.

c) Tachas a la persona

La declaración efectuada, existiendo tacha absoluta, carece de valor por referirse a la capacidad y aptitud de ser testigo. Las tachas relativas se fundan en causales que pueden afectar la declaración del testigo, pero no la privan automáticamente de validez.

Se ha considerado que el interés, el parentesco, la amistad, el odio, la relación laboral de confianza, los vínculos sociales o comerciales, etc., son algunas circunstancias que disminuyen la eficacia probatoria del testimonio, la Junta debe declarar sospechoso al dictar su resolución, exponiendo los argumentos de su libre determinación valorativa.

VII. Testigo singular

Con la reforma procesal de 1980, se introduce en la Ley la posibilidad, "bajo ciertas condiciones", de que un testimonio singular haga prueba plena, al respecto, el artículo 820 indica:

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

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

En ese orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación había sostenido que un solo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, pues no

es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones indudables que pueden reunirse en el testigo haciendo que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan (amparo 1768/79, Fructuoso Valero, s. coags., 31 de enero de 1973).

Luego entonces, existe la difícil posibilidad de que las Juntas estimen que un testimonio aislado pueda constituir prueba plena, bajo determinadas exigencias de credibilidad, puesto que no existe la confrontación razonable con diversas declaraciones o puntos de comparación esencial que permitan una valoración integral.

El derecho romano no concedía valor probatorio alguno al testigo sin-

gular, considerándolo como prueba de naturaleza colegiada.

Los requisitos de validez de la declaración del testigo único representan una tasación en la valoración de pruebas, que contradice el sistema de libre apreciación que pregoniza nuestra legislación laboral.

3. La prueba documental

I. Concepto

Documento, en un sentido general, "es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento", por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso.

Eduardo Pallares¹ afirma, que "el documento es toda cosa que tiene

algo escrito con sentido inteligible".

Etimológicamente este concepto se deriva de *documentum*, y éste del verbo *docere*, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza. Por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana, y su resultado la representación de algo, de un hecho o de algún acto.

II. Clasificación

La división clásica y tradicional de los documentos es la que se refiere al origen de los mismos, y se clasifica en:

- a) Públicos.
- b) Privados.

¹Eduardo Pallares, Diccionario de derecho procesal civil, Porrúa, México, 1960, pp. 236-237.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por

los funcionarios públicos investidos de facultad soberana.

En efecto, documento público es aquel que ha sido expedido y autorizado por funcionario investido de fe pública, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, y bajo los requisitos de Ley.

Los documentos privados son aquellos que consignan alguna disposi-

ción o convenio de particulares.

La Ley Federal del Trabajo define y clasifica los documentos de la siguiente forma:

Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización (art. 795).

...Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior (art. 796).

Los documentos públicos, cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. De ahí que las declaraciones de los notarios en manera de trabajo no hacen prueba plena y sólo tienen el carácter de prueba testimonial.

Las declaraciones o manifestaciones contenidas en un documento únicamente prueban en contra de quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron realizadas y manifestaron su conformidad. (Este principio es aplicable para la valoración de las actas administrativas de investigación por irregularidades de los trabajadores.)

III. Requisitos

Los documentos deben contener los siguientes requisitos esenciales de validez:

- a) La suscripción de la persona o personas que lo elaboraron.
- b) La fecha de la suscripción, es decir, el día y lugar en donde fue creado.
- c) Las formalidades de los documentos, cuando así se requieran.

IV. Criterio de la Corte

Nuestro máximo tribunal ha expuesto el concepto de documento público y privado al señalar:

Por documentos se entiende aquel cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones. Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la Junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que se haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona.

...Los documentos provenientes de personas extrañas al juicio arbitral deben equipararse a la prueba testimonial, por lo que resulta indispensable la ratificación de su contenido y firma por el suscriptor, así como que se dé oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes.

			Pags.
Tomo	LVII	Ordóñez Celso	2648
Tomo	LVIII	Espinosa Carmen	1743
Tomo	LX	Club Deportivo Ferrocarrilero Morelos	2025
Tomo	LXI	Carrillo Vda. De Escudero	4382
Tomo	LX	Sanabria Elodia	4382

V. Impugnación de los documentos (medios de perfeccionamiento)

Los originales de los documentos privados se presentarán por el oferente; de ser objetados en cuanto a su contenido y firma se conservarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso contrario podrán solicitar su devolución previa copia certificada obre en el expediente, ya que los documentos que no fueron objetados hacen prueba plena, para todos los efectos legales conducentes.

Si el documento consiste en copia simple o fotostática, se podrá ofrecer, para su perfeccionamiento, la compulsa o cotejo con su original; debiendo precisar el lugar donde éste se encuentre (*véase* art. 798).

Si el documento original sobre el cual deba practicarse el cotejo o compulsa se encuentra en poder de un tercero, estará obligado a exhibirlo cuando se le requiera oficialmente.

Cuando un documento que provenga de un tercero extraño a juicio sea impugnado, deberá ser ratificado en cuanto a su contenido y firma por el suscriptor, debiendo ser citado en términos de Ley. La contraparte podrá formular únicamente las preguntas que tengan relación con los hechos contenidos en el documento.

En caso de fallecimiento del suscriptor de un documento, la prueba podrá perfeccionarse, a través de la pericial, por medio de la comparación de diverso documento indubitable.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia

para que se compulse en la parte conducente indicando el lugar en donde

éstos se encuentren (véase art. 801).

Lo anterior se justifica por el hecho de que ciertos documentos deben permanecer físicamente en las instalaciones de las empresas por disposición de diversas leyes fiscales, seguro social, etc., y que son requeridos constantemente.

Los documentos originales que se encuentran en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsa, a solicitud de la oferente, desahogándose por conducto del actuario correspondiente con el apercibimiento de tenerlos por perfeccionados, en caso de negativa a exhibirlos.

Los documentos existentes en lugar distinto de la residencia de la Junta, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto a

la autoridad competente.

Para el efecto anterior, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimien-

to de pruebas, copia del documento que deba ser perfeccionado.

El artículo 810 de la Ley establece que: "Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido." En caso contrario prevalecerá la presunción de certeza.

Cuando se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes deberán para su perfeccionamiento ofrecer las pruebas relativas a sus objeciones atendiendo al princi-

pio, "el que objeta está obligado a probar".

VI. Compulsa, cotejo y ratificación (medios de perfeccionamiento)

1. Compulsa. Compulsar implica confirmar la existencia de un documento cuyo texto exacto se ignora y mediante esta diligencia se demuestra el sentido de sus alcances.

2. Cotejo. Cabe distinguir el cotejo de letras, firmas y el cotejo propiamente de documentos, los cuales consisten en la comparación o coincidencia entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si

se tratara de un original, y acredita su existencia.

3. Ratificación (de contenido y firma). Es la acción de aprobar o confirmar el contenido o firma de un documento o de una declaración que represente en el procedimiento, asentándola como cierta con efectos jurídicos. (La Corte ha sostenido que ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido del documento.) En caso de desconocimiento de firmas, el documento deberá perfeccionarse por medio de una prueba pericial técnica.

VII. Autor de un documento privado

El artículo 802 de la Ley, dice:

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe, entendiéndose por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneos, para identificar a la persona que lo suscribe. Cuando sea aprobado o ratificado en su contenido y firma o huella digital un documento por cuenta del suscriptor, hace plena fe de la formulación del mismo, excepto en los casos de que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea, o que no exista convenio otorgado y aprobado ante la Junta en los términos del artículo 33 de la Ley de la materia.

VIII. Informes o copias

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente, sin necesidad de que intervenga la parte interesada.

El artículo 803 de la Ley reformada, omitió la circunstancia de que los informes o copias deberían ser obtenidos directamente por el oferente de la prueba, ya que en muchos de los casos por negligencia se perjudicaba el desarrollo del procedimiento.

Siempre que uno de los litigantes solicite copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que a su costa, se adicione con las que considere pertinentes, ante el temor de que puedan desaparecer de los autos (art. 806).

IX. Obligaciones patronales en materia de documentos

Por regla general el patrón tiene la obligación de conservar los documentos o constancias de la relación laboral por el término de un año, en concordancia con el artículo 516 de la Ley, en materia de prescripción, toda vez que sería ocioso seguir conservándolos al estar prescritos los derechos que en ellos se consignan.

En efecto, el artículo 804, establece:

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

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

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

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

Ciertamente, si el patrón incumple con la obligación de conservar los documentos mencionados, nacerá en su contra la presunción *Juris tantum* que admite prueba en contrario, por considerarse que está en mejor posibilidad de exhibirlos obligatoriamente en el proceso, siempre y cuando se acredite que "acostumbra llevarlos en el centro de trabajo".

X. Legalización de firmas

Existe la dispensa de legalizar las firmas de documentos provenientes de autoridades de la República Mexicana; en cambio, para que tengan validez los procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares (*véase* art. 808), ya que sería ocioso requisitar las firmas de los documentos expedidos por las propias autoridades del país, por estimarse que son personas generalmente conocidas.

XI. Traducción de documentos redactados en idioma extranjero

Los documentos redactados en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; la Junta, para corroborarlos designará traductor oficial, para que en el término de cinco días rinda su versión, la cual deberá ser ratificada bajo protesta de decir verdad (*véase* art. 809).

Consideramos, para los efectos anteriores, que la parte contraria podrá nombrar a su propio perito, ante la eventualidad de que el oficial pudiera determinar o influir maliciosamente en el resultado del juicio, con apoyo en la garantía de audiencia y legalidad.

4. LA PRUEBA PERICIAL

I. Concepto

Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiera de la observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia es-

pecífica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial.

Luego entonces, la existencia de la prueba pericial está relacionada con el carácter técnico o científico de las cuestiones que conforman el conflicto.

La prueba pericial exige el concurso técnico en la materia que así lo amerite. Las partes podrán proponer un perito común o designar a quien estimen conveniente y, en caso de discrepancia de los dictámenes rendidos, el tribunal nombrará perito tercero en discordia.

El maestro Trueba Urbina² menciona que "se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia".

La prueba pericial, en consecuencia, versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, tendiente a aclarar los hechos debatidos en el procedimiento.

II. Elementos

La prueba pericial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Que la persona designada como perito sea técnico o experto en la materia sobre la cual dictaminará.
- b) Que el peritaje sea un acto ordenado por el tribunal.
- c) Que el hecho objeto del dictamen requiera de conocimientos técnicos o especializados.
- d) Que la prueba pericial la propongan las partes, una de ellas o el propio tribunal, formulando el cuestionario para su trabajo.

III. Comparación entre testigo y perito

- a) El testigo es in facto, en tanto que el perito es post facto, es decir, el primero declara sobre un hecho que presenció, y el segundo declara sobre las características de un hecho pretérito; sobre sucesos del pasado.
- b) El testigo dice generalmente de palabra lo que vio, en tanto que el perito expone su criterio u opinión de la ciencia o arte respecto del hecho controvertido.
- c) El testigo no es auxiliar de la justicia, en tanto que la naturaleza del perito así lo exige.
- d) El testigo se concreta a decir lo que percibió con los sentidos, declara sobre los hechos que le constan, en tanto que el perito inter-

² Alberto Trueba Urbina, Tratado teórico y práctico del derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, p. 418.

preta el hecho, ayudando al juzgador, a dilucidar lo controvertido.

e) El tribunal forzosamente debe analizar y valorar lo declarado por los testigos; en cambio puede, fundándose en razones de peso, no aceptar el peritaje; es decir, el tribunal no podrá rechazar las declaraciones de los testigos, en cambio puede omitir un dictamen pericial, naturalmente razonando su determinación, por ser una prueba colegida de apreciación subjetiva.

IV. Circunstancias personales del perito

De lo anterior se infiere que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte, sobre la cual deberá versar su dictamen. Constituye una novedad en la Ley Federal del Trabajo reformada, el hecho de que si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, en la Ley de Profesiones los peritos deberán acreditar debidamente esta circunstancia a efecto de evitar que falsos peritos dictaminen en el juicio; en caso contrario, deberán justificar su experiencia sobre el particular, lo cual resulta subjetivo.

V. Ofrecimiento de la prueba pericial

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

Del artículo 823 de la Ley, se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito en el momento del ofrecimiento de la prueba, sino que deberá presentarse a aceptar y protestar su cargo en la audiencia de desahogo.

Sin embargo, constituye un requisito esencial de admisión de la prueba pericial, exhibir el interrogatorio sobre el cual deberá practicarse, puesto que todas las pruebas deberán ofrecerse acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

VI. Peritos del trabajador

La Junta nombrará de oficio a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

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

Lo anterior debe considerarse como una medida proteccionista de la clase trabajadora.

VII. Desahogo de la prueba pericial

En el desahogo de la prueba pericial se observará lo siguiente:

 Cada parte presentará personalmente a su perito en la audiencia señalada para tal efecto, salvo que se trate del perito del trabajador.

II. Los peritos, previa identificación, protestarán desempeñar su cargo con apego a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten nueva fecha para rendirlo.

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que el perito del trabajador designado oficialmente no asistiese, en cuyo caso la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas de apremio necesarias para asegurar su concurrencia.

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán formular a los peri-

tos las preguntas que juzguen convenientes.

V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará perito tercero en discordia.

El perito tercero designado por la Junta, deberá excusarse dentro de las 48 h siguientes a la notificación de su nombramiento, cuando concurra alguna de las causas que le impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su actividad.

La Junta calificará sin mayor trámite la excusa y, declarada procedente,, nombrará nuevo perito, en beneficio de la paridad procesal.

5. La prueba de inspección

I. Concepto

El reconocimiento o inspección es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, y cosas en general materia de la controversia.

La prueba de inspección se diferencia de la pericial, en que aquélla es una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos, realizados por funcionarios del propio tribunal, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especializados sobre determinada materia.

La Corte, ha sostenido que la inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales.'

En esa virtud, la inspección consiste en el examen que el Tribunal hace

³Boletín SCJN, Cuarta Sala, núm. 27, p. 45.

directamente del hecho que se pretende probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal suerte que lo perciba con sus propios sentidos.

Terminológicamente, esta prueba ha sufrido diferentes acepciones, como: "reconocimiento judicial" y, antiguamente: "vista de ojos", términos poco jurídicos e imprecisos, resultando la más aceptable la de: prueba de inspección, aplicable, como se dijo, sobre objetos, documentos; actos o personas.

Cabe señalar que la ley de 1970 omitió incluir la prueba de inspección, cuya reglamentación se introdujo en la reforma de 1980, cubriéndose la

laguna legal.

En efecto, la Ley reconoce la existencia de esta prueba en su artículo 827, al detallar sus requisitos de ofrecimiento y admisión en los términos siguientes: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma."

El precepto legal invocado señala con claridad los requisitos de ofrecimiento de la prueba respecto al señalamiento de la materia, lugar, periodos que abarque y documentos que deban examinarse, dentro de un marco jurídico de precisión y límites determinados a efecto de no incurrir en una

pesquisa prohibida por la Ley.

La prueba deberá ofrecerse en sentido afirmativo, con objeto de evitar

divagaciones en su desahogo.

Las Juntas, previamente al análisis de la excepción de prescripción a que se refiere el artículo 516 de la Ley, limitan su desahogo a un año anterior de la fecha de presentación de la demanda y, por economía procesal, obligan a las partes a realizarla en el local del Tribunal.

Si durante el desahogo de la prueba de inspección una de las partes se opone a los documentos exhibidos y ofrece como consecuencia prueba pericial para demostrar sus objeciones, es ilegal su desechamiento por extemporánea, puesto que desconocía su existencia, y debe considerarse que es

el momento procesal oportuno para ofrecer dicha probanza.

Conforme al artículo 804 de la Ley, el patrón está obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos que acrediten en general las condiciones de trabajo y el pago de prestaciones entre otros, por lo que la prueba en la actualidad presenta graves problemas en su admisión, ya que los Tribunales de Amparo, sin considerar el riesgo de pérdida, extravío o la necesidad de presentarlos ante diversas autoridades administrativas o fiscales, han sostenido el criterio de que el patrón deberá aportarlos directamente ante la Junta.

II. Sanción

Admitida la prueba de inspección, deberá señalarse día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta lo apercibirá de que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se pretenden probar. Si los documentos u objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio procedentes para garantizar su presentación oportuna.

III. Normas de desahogo

El desahogo de la prueba de inspección deberá ajustarse a los requisitos siguientes:

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

6. LA PRUEBA PRESUNCIONAL

I. Concepto

La presunción, es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido.

La presunción por vía legal o por resultado del raciocinio jurisdiccional, es consecuencia de las máximas de principios jurídicos que las Juntas deducen de su propia valoración en conciencia.

En el derecho procesal del trabajo, esta prueba aparece regulada a partir de las reformas procesales de 1980 y, al efecto, el artículo 830 señala lo siguiente: "la presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

Luego entonces, el elemento fundamental de apreciación es la existencia del enlace entre la verdad conocida y la que se busca.

Se ha discutido si la prueba presuncional es realmente un medio de

prueba, ya que su aportación es crítica y no una evidencia, sino una consecuencia lógica; es una deducción del juzgador y por lo mismo siempre admitirá prueba en contrario. En suma, la presunción es la interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón.

II. Clasificación

La presunción se clasifica en legal y humana.

Existe presunción legal cuando la ley la establece expresamente; la presunción humana resulta cuando de un hecho debidamente aprobado, se deduce otro que es consecuencia de aquél.

El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda, es decir, probado el acontecimiento del que se deriva la presunción, ésta tiene plena eficacia probatoria (art. 832).

Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario, por lo que deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento.

III. Requisitos

El artículo 834 de la Ley de la materia establece que: "las partes, al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella".

Resulta intrascendente este requisito que impone la Ley al oferente de la prueba; ya que de no haberse admitido por no estar ofrecida conforme a derecho, no releva al juzgador de la obligación de analizar la litis planteada, las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento, dictando su resolución debidamente fundada y motivada.

7. LA PRUEBA INSTRUMENTAL

I. Desarrollo

La Ley establece una sección especial para la prueba instrumental, al afirmar en el artículo 835, que: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado como motivo de juicio."

Es antitécnica la regulación de esta prueba, ya que la instrumental, como conjunto de actuaciones derivadas del expediente del juicio, debe ser considerada como un "documento público", con todos sus efectos y consecuencias jurídicas, por ser el género de la prueba documental.

Agrega la Ley, que: "la Junta está obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio", acorde con los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución.

8. MEDIOS PROBATORIOS APORTADOS POR LA CIENCIA

La tecnología ha introducido en el mundo contemporáneo nuevos procedimientos administrativos que han revolucionado los sistemas de trabajo, computadoras, telefax, telefonía celular, fotografía, etc., que constituyen actualmente elementos indispensables para el mejor desarrollo de las funciones.

El derecho, sin embargo, de ninguna manera se adopta con la misma celeridad a los nuevos métodos de la era moderna, provocando dudas y desconciertos.

El artículo 776, frac. VIII, establece que son admisibles todos los medios de prueba, en especial la fotografía, y genéricamente todos aquellos aportados por la ciencia; sin embargo, no se reglamentan sus términos de admisión y desahogo.

En algunos países extranjeros la documentación obtenida por medio de telefax tiene validez jurídica absoluta, y se considera instrumento original, que no requiere ningún perfeccionamiento.

Los tribunales de nuestro país no han llegado a estos alcances y equiparan el documento trasmitido por telefax a una simple copia al carbón que requiere cotejarse con el original, que debe conservar en su poder el trasmisor.

Asimismo, las fotografías carecen de valor probatorio, por considerarse que son susceptibles de alteración.

No obstante lo anterior, existe una laguna jurídica sobre el particular que requiere de una pronta regulación.



1. CONCEPTO

Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones formales del juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características las siguientes:

- a) Son actos de jurisdicción.
- b) Mediante ellas el órgano expresa su voluntad y ordena o prohíbe.
- c) Son unilaterales y se llevan a cabo por conducto del tribunal.
- d) Mediante las resoluciones, se tramita, suspende o resuelve el proceso.

2. CLASIFICACIÓN POR SU NATURALEZA JURÍDICA Y POR LOS EFECTOS QUE PRODUCEN

Tomando en consideración su naturaleza jurídica, las resoluciones se clasifican en:

- *a*) Acuerdos. Determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio.
- b) Autos incidentales o resoluciones interlocutorias. Resuelven dentro o fuera de juicio un incidente.
- c) Laudos. Deciden el fondo del conflicto (art. 837).

En cuanto a los efectos que producen, las resoluciones se clasifican de la siguiente forma:

- d) Declaratorias. Clarifican el derecho o la situación jurídica controvertida.
- e) Constitutivas. Fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como la sentencia colectiva, titularidad de contratos colectivos o patrón sustituto.
- f) De condena. Señalan la conducta a seguir por el demandado, con motivo de fallo.
- g) Criterios de resolución. El pleno de las Juntas, en términos de los artículos 614 y 615 de la Ley de la materia, tiene la obligación de uniformar criterios para las Juntas Especiales, los cuales serán obligatorios y serán revisables en cualquier momento que se justifique (jurisprudencia laboral).

3. LAUDO O SENTENCIA

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica procesal, la ordinaria, denominada laudo, y la extraordinaria, como lo es la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etcétera.

El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus, laudis*, significa alabar, alabanza; luego, en la Edad Media recibió otros significados: "fallar como árbitro". En nuestros días, sentencia y laudo, en materia de trabajo, se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por tanto, el laudo en materia procesal es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

4. Obligación de la Junta en las resoluciones

Las Juntas, en términos del artículo 838 de la legislación laboral, tienen la obligación en el trámite del procedimiento de dictar sus resoluciones precisamente en el momento en que concluya la audiencia o diligencia respectiva, o dentro de las 48 h siguientes en que reciban promociones por escrito de las partes, salvo disposiciones en contrario.

En muchos de los casos, la práctica ha demostrado que estas Juntas se reservan acordar su determinación debido al exceso de trabajo o a la incapacidad de pronta respuesta, contrariamente a lo ordenado por el precepto legal invocado.

5. CARÁCTER FORMAL DE LAS RESOLUCIONES

Como requisito de validez, las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el secretario de Acuerdos, el mismo día en que sean sometidas a votación (art. 839).

Lo anterior constituye un elemento de eficacia, derivado de la naturaleza jurídica de los Tribunales del Trabajo, considerados como órganos tripartitas.

6. REQUISITOS DE FORMA Y FONDO DEL LAUDO

El laudo contendrá los requisitos siguientes:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres, domicilios de las partes y de sus representantes.
- III. 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 su debida apreciación.
- V. Extracto de los alegatos. (Este requisito no se considera indispensable para su validez.)
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- VII. Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación (art. 840).

7. SISTEMA DE APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS

El derecho laboral mexicano ha adoptado el sistema de libre apreciación de las pruebas, al señalar en el artículo 841 de la legislación: "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en 'conciencia', sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas", lo que significa que al valorarlas no se haga con un criterio estrictamente legal, sino que se analicen con lógica y equidad.

Esta facultad se encuentra limitada, puesto que las Juntas no deben alterar los antecedentes del conflicto, las pruebas aportadas, ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizando todos los medios probatorios pormenorizadamente, siempre y cuando se relacionen estrictamente con los hechos de la controversia.

Conforme a la garantía constitucional de audiencia y legalidad, las Juntas deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, ya que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose que deberán expresar al precepto legal

aplicable y las circunstancias especiales y razones particulares o causas inmediatas de su decisión, adecuando el caso concreto a las hipótesis normativas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, introdujo por primera vez la expresión en conciencia en el artículo 550, y la exposición de motivos la aclaró en los siguientes términos:

La apreciación de las pruebas "en conciencia", significa plenamente que al apreciarlas no se hagan con un criterio estricto y legal, sino que se analicen las pruebas rendidas con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

8. CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS

El principio de congruencia es un requisito esencial de validez en las resoluciones laborales, que debe mediar entre los laudos y las pretensiones deducidas por las partes contendientes.

En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio, lo que obliga al Tribunal a observar las reglas más elementales de certeza y lógica jurídica (art. 842).

La incongruencia de un laudo se expresa tanto por la falta de adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las Juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutivos y sus consideraciones.

9. Bases de la condena

Cuando se trate de prestaciones económicas a dilucidar en una resolución, deberá determinarse el salario base de la condena, cuantificándose el monto concreto y las medidas o mecanismos idóneos para su debido cumplimiento. Sólo por excepción y contrariamente al principio de economía procesal se autorizará el desahogo del incidente de liquidación (art. 843).

En condena de cantidad líquida es improcedente por ocioso autorizar el incidente antes mencionado, al estar establecidas con claridad las bases por las cuales deberá cumplimentarse el laudo.

Ordenar la apertura de un incidente de liquidación en las condiciones antes apuntadas es violatorio de los artículos 843 y 844 de la *Ley Federal del Trabajo*, e implica la incidencia de un viejo vicio que retarda la acción de la justicia.

10. CONSECUENCIA DE LA NEGATIVA: DE LOS REPRESENTANTES PARA VOTAR LAS RESOLUCIONES

En el caso de que los miembros de la Junta, habiendo concurrido a la audiencia respectiva, se nieguen a votar la resolución, serán requeridos en el acto por el secretario, quien les indicará las responsabilidades inherentes de persistir en su negativa, el secretario levantará acta debidamente circunstanciada, con objeto de que se les apliquen las sanciones establecidas en los artículos 671 al 675 de la Ley laboral.

Cuando la negativa sea de un acuerdo, se tomarán las decisiones del presidente o auxiliar y de los representantes que las voten. En caso de empate, los votos de los representantes ausentes se sumarán al del presidente o auxiliar; si se trata de un laudo, quedarán excluidos de conocer el negocio y el presidente de la Junta requerirá a los suplentes su intervención. De no presentarse dentro del término de tres días, o si se niegan a votar el laudo, el presidente informará a las autoridades administrativas del trabajo competentes, para que designen sustituto; en caso de empate los ausentes sumarán su voto al del presidente (art. 845).

Una vez votada la resolución, si uno o más de los representantes se negaren a firmarla, el secretario los requerirá, y de persistir en su actitud previa certificación, la resolución producirá todos los efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones procedentes (art. 846).

11. ACLARACIÓN DE LOS LAUDOS

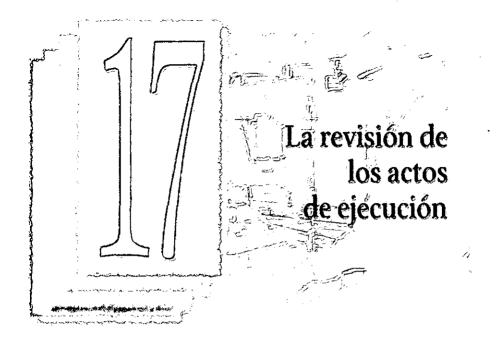
La aclaración de los laudos es una novedad en nuestra Ley Federal del Trabajo reformada, sin que constituya un recurso o medio de impugnación. Las partes que se encuentren debidamente notificadas del laudo podrán, dentro de los tres días siguientes, solicitar a la Junta su correcta puntualización, para corregir errores o precisar algún punto específico. Dentro del mismo plazo se resolverá lo conducente, sin que implique de manera alguna modificar el sentido o el fondo de la resolución (art. 847).

Los laudos, como consecuencia, podrán combatirse en el término de 15 días exclusivamente por amparo directo, ya que el indirecto procede contra resoluciones que no tengan el carácter definitivo o contra leyes que por su sola expedición causen perjuicio al particular.

12. RECURSOS

Tradicionalmente en el procedimiento laboral ha imperado el criterio relativo de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni

pueden revocar sus propias determinaciones; en todo caso, las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus integrantes, situación que procura la celeridad procesal ante los intereses de subsistencia del trabajador en juego; sin embargo, existen instancias que se identifican como recursos impropios que estudiaremos en su oportunidad y que limitan la definitividad aludida, como la "regularización del procedimiento" prevista en el artículo 686; el "incidente de nulidad de actuaciones"; "la revisión de los actos del ejecutor", que puede promoverse contra los excesos o defectos en la ejecución de laudos, y "la reclamación", que procede en contra de las medidas de apremio y disciplinarias aplicadas ilegalmente.



1. Introducción

En virtud de los alcances del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo: "las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones" y, en concordancia con el artículo 686, sólo pueden dictar proveídos tendientes a regularizar el procedimiento, sin que esto implique la revocación de sus acuerdos o resoluciones anteriores.

En efecto, la interposición de recursos ordinarios en el procedimiento laboral rompería con el principio rector de su celeridad, lo cual no impide que las partes puedan combatir los fallos definitivos mediante juicio de amparo.

Sin afectar el sentido de las resoluciones, esta revisión procede cuando las autoridades ejecutoras realizan actos irregulares en el cumplimiento de la ejecución, apartándose de los principios señalados expresamente para tal efecto.

La revisión mencionada no impugna las determinaciones de la Junta, sino la actuación de los ejecutores, por lo que no debe considerarse como un verdadero recurso, sino como un incidente.

2. PROCEDENCIA DE LA REVISIÓN

La revisión de los actos del ejecutor procede exclusivamente en los siguientes supuestos:

- a) Contra los actos de los presidentes, actuarios o funcionarios legalmente habilitados en ejecución de laudos.
- b) En ejecución de convenios.

c) En resoluciones que pongan fin a las tercerías.

d) Las resoluciones dictadas en las providencias cautelares o precautorias (art. 849).

3. ¿QUIÉN CONOCE DE LA REVISIÓN?

Compete el conocimiento de este recurso a las siguientes autoridades:

I. Contra actos de los presidentes de las Juntas de Conciliación o Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, conoce la propia Junta debidamente integrada.

II. Contra actos de los actuarios o funcionarios legalmente habilitados, conocerá el presidente de la Junta o el de la Junta Especial

correspondiente.

III. Cuando se trate de los actos del presidente o un conflicto que afecte dos o más ramas industriales, conocerá el pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 850).

4. TÉRMINO DE PRESENTACIÓN DE LA REVISIÓN

La revisión deberá promoverse, por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento del acto que se impugne (art. 851).

5. Procedimiento de la revisión

La revisión deberá tramitarse conforme a los siguientes requisitos formales:

I. Al promoverse deberán ofrecerse las pruebas respectivas.

II. Del escrito se dará vista a la parte contraria para que en el término de tres días, exponga lo que a su derecho convenga y, en su

caso, ofrezca las pruebas pertinentes.

III. Se citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas y alegatos que deberá realizarse dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán las pruebas procedentes y se dictará resolución (art. 852).

6. Efectos de la revisión

Declarada procedente se modificará el acto impugnado y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, de conformidad con los artículos 637 al 647 de la Ley de la materia.

7. MEDIOS DE APREMIO

Cabe señalar que el artículo 731 de la Ley puntualiza que:

Los medios de apremio son los mecanismos de autoridad a efecto de garantizar la comparecencia a juicio, a una persona cuya presencia es indispensable o intentar asegurar el cumplimiento de las resoluciones y pueden consistir en:

- I. Multa de hasta siete veces el salario mínimo vigente.
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.
- III. Arresto hasta por 36 horas.

8. RECURSO DE RECLAMACIÓN

El recurso de reclamación procede contra las medidas de apremio que impongan los presidentes y auxiliares de las Juntas, y en contra de las correcciones disciplinarias (art. 853).

La reclamación constituye un auténtico recurso legal, puesto que se resuelve por la misma autoridad que emitió el acto y se inician a instancia de parte.

9. PROCEDIMIENTO DE LA RECLAMACIÓN

- Dentro de los tres días siguientes de que se tenga conocimiento de la medida, deberá presentarse por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas conducentes.
- II. Admitido el recurso, se solicitará del funcionario presuntamente responsable, rinda su informe fundado y motivado adjuntando las pruebas correspondientes.
- III. La Junta deberá citar a una audiencia que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes en que se admitió el recurso, para recibir, admitir las pruebas y dictar resolución (art. 854).

10. EFECTOS DE LA RECLAMACIÓN

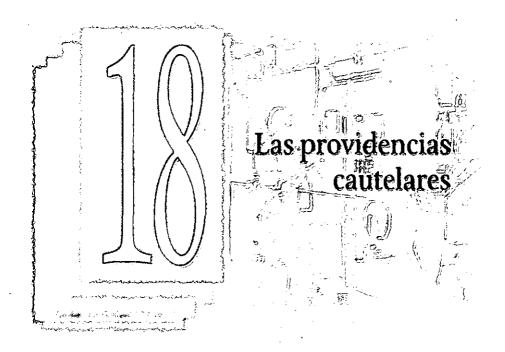
La procedencia de la reclamación producirá la modificación o cancelación de la medida de apremio o disciplinaria y la aplicación de la sanción al funcionario responsable en términos de los artículos 672 y 855.

11. SANCIONES A LOS RECURSOS NOTORIAMENTE IMPROCEDENTES

Los presidentes de las Juntas podrán sancionar al promovente con multa de dos a siete veces el salario mínimo vigente de la zona económica correspondiente, cuando el recurso sea notoriamente improcedente.

. Se entenderá como notoriamente improcedente, cuando a juicio del presidente de la Junta, la promoción de la revisión o reclamación tuvo el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia (art. 856).

Sin lugar a dudas, es de reconocer el beneficio de esta disposición, que debería tener plena aplicación en todos los actos procesales, ya que se debe sancionar con rigor todos aquellos actos impropios que tiendan a obstaculizar el procedimiento, o de evidente inviabilidad. Debiendo en su caso dar parte al Ministerio Público competente para que sancione al responsable conforme a la Ley.



1. Introducción

Es frecuente, por desgracia, que los deudores morosos y sin escrúpulos desaparezcan de su domicilio, o bien, vendan o simulen la venta de sus activos para quedar en estado de insolvencia y burlar los derechos de los trabajadores o de diversos acreedores.

Como una consecuencia de lo anterior, las providencias cautelares tienen por objeto garantizar un derecho incierto y evitar ante un eventual laudo condenatorio la imposibilidad de la ejecución. De ahí su carácter provisional condicionado al resultado del juicio, de manera que si la resolución es absolutoria quedará sin efecto, de lo contrario será definitiva.

2. REQUISITOS

Es necesario para la procedencia de la medida cautelar lo siguiente:

- a) Que exista solicitud de parte interesada, cumpliéndose así el principio procesal de instancia de parte;
- b) Que se rindan las pruebas que demuestren la justificación de la medida y,
- c) Que sea presentada en el momento procesal oportuno.

3. CLASIFICACIÓN

Los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de las Especiales, a petición de parte podrán decretar las siguientes medidas o providencias cautelares:

I. Arraigo (art. 859).

II. Secuestro provisional (art. 857).

4. Conceptos (arraigo y secuestro provisional)

I. Arraigo. El arraigo tiene por objeto evitar que el demandado se oculte o ausente del lugar, sin dejar persona apoderada o representante que responda del resultado del juicio.

El vocablo arraigo se deriva de *ad-radicare*, de *radix*: raíz, echar o criar raíces.

Ante la remota posibilidad de un desacato al arraigo, procede girar oficios a las autoridades migratorias, con objeto de cumplimentar la residencia forzosa en el país del demandado.

II. Secuestro provisional. Se conoce comúnmente con el nombre de embargo precautorio y consiste en asegurar ciertos bienes de una empresa o de una persona, para garantizar el cumplimiento de la resolución dictada por la autoridad competente.

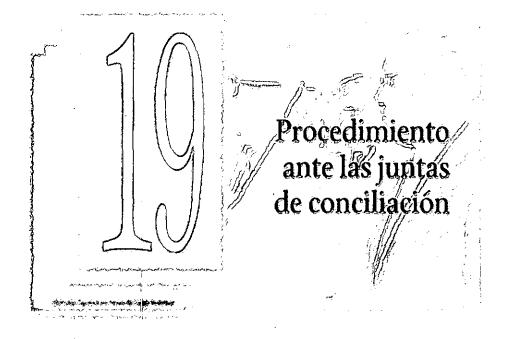
5. PROCEDENCIA

a) Las providencias cautelares podrán solicitarse en cualquier momento que el trabajador tenga conocimiento de la necesidad de la medida; al presentar la demanda o previamente al emplazamiento o antes de que se dicte el laudo por escrito o por comparecencia, y en ningún caso se pondrá en conocimiento de la contraparte para evitar se desvirtúe el objeto de la medida, quedando advertido el demandado (art. 858).

b) Decretado el arraigo, la persona afectada puede ausentarse del lugar de su residencia únicamente si deja representante legal, legítimo, suficientemente instruido y expensado para responder de sus obligaciones laborales mediante apoderado con facultades para continuar el juicio dotado de recursos económicos para cumplir la eventual condena (art. 859).

c) La persona que quebrante el arraigo, sin dejar representante legítimo, comete el delito de *desobediencia a un mandato de autoridad*. En tal virtud, el presidente de la Junta denunciará ante el Ministerio Público respectivo esta circunstancia, a efecto de que ejercite la acción penal correspondiente (art. 860).

- d) En el secuestro provisional, debe observarse lo siguiente:
 - I. El solicitante determinará el monto de su reclamación.
- II. Debe rendir las pruebas pertinentes para acreditar la necesidad de la medida.
- III. Son admisibles todos los medios de prueba (en la práctica es usual la prueba testimonial).
- IV. El presidente de la Junta, dentro de las 24 h siguientes, podrá decretar la procedencia de su admisión tomando en consideración las pruebas aportadas y las circunstancias particulares.
- V. El auto que ordene la práctica del secuestro deberá cuantificar el monto de los alcances a garantizar.
- VI. El presidente de la Junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, procurando no suspender o dificultar las actividades ordinarias de la empresa (art. 861).
- e) Será procedente el secuestro provisional, cuando el promovente demuestre que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas, y exista la presunción del estado de insolvencia (art. 862).
- f) La providencia se practicará aun cuando no se encuentre presente el propietario de los bienes secuestrados, será depositario automáticamente sin necesidad de que acepte el cargo o proteste su leal desempeño, con todas las responsabilidades inherentes. En el caso de personas morales, el director general o su representante legal tendrán el carácter de depositarios, ya que de requerirse la presencia de una persona determinada haría nugatoria la efectividad de la medida (art. 863).
- g) El demandado podrá levantar el embargo si constituye depósitos o fianza bastante para garantizar el monto de lo demandado o impedir con ello el desahogo de la diligencia cautelar (art. 864).



1. Procedencia de la vía

Corresponde a las Juntas de Conciliación resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos de intereses singulares derivados de la Ley, contrato colectivo o reglamento interior de trabajo, etc., pero en la inteligencia de que sólo en la etapa conciliatoria y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado.

Previamente al análisis de este procedimiento es necesario examinar algunos conceptos relativos a la figura jurídica de la conciliación.

Para el jurista Rafael Caldera, la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el conflicto y tratar de llegar a un acuerdo, que se realiza generalmente ante personas y organismos establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes.

La Oficina Internacional del Trabajo² considera que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus proposiciones o reclamaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas y evitando así los gastos que traería un proceso. Además, asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad para comprender sus mutuos puntos de vista.

¹Rafael Caldera, *Derecho del trabajo*, El Ateneo editorial, Buenos Aires, 1960, p. 156. ²Organización Internacional del Trabajo, *La conciliación en los conflictos de trabajo*, (Manual de educación obrera), Ginebra, Suiza, 1961, p. 237.

De lo anterior podemos inferir que la conciliación es un procedimiento con propósitos de amigable composición, en virtud del cual cada parte del litigio es conminada a un arreglo evitando el desarrollo del juicio con todas sus consecuencias y riesgos inherentes.

Por ello, la conciliación se identifica con el espíritu del legislador y con la esencia misma de la justicia de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia, de la Nación, acorde con lo anterior, ha sostenido que:

La reglamentación procesal contenida en la *Ley Federal del Trabajo*, pone de manifiesto que nuestro legislador no desconoció la preponderancia que sobre el sistema tiene la conciliación, para obtener una mejor solución a los problemas obrero-patronales.

Si bien no adoptó el método de repetición de medidas de conciliación ante distintas autoridades, de donde se siguieron diversos intentos de conciliación, sí lo sustituyó por el sistema de dar a la contienda las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio.

La Ley en el procedimiento conciliatorio, pone de manifiesto el derecho de libertad e igualdad de las partes ante la Ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como lo es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en la forma en que pudiera quedar sin defensa.

Agrega: "solamente los conceptos sujetos a litigio pueden conciliarse, ya que los derechos adquiridos son por naturaleza irrenunciables para los trabajadores".

2. Procedimiento

El procedimiento de conciliación se rige bajo los principios siguientes:

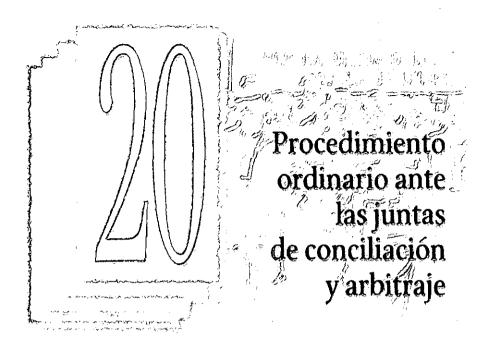
- a) Debe presentarse la demanda, en las Juntas de Conciliación competentes, establecidas para este único efecto.
- b) Integrada la Junta (accidental o permanente), se citará a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito inicial.
- c) Se deberá notificar a la demandada la fecha de la audiencia respectiva.
 - d) La Junta procurará un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo,

^{&#}x27;Suprema Corte de Justicia de la Nación, Sexta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta parte LXXX, p. 13. Amparo directo, 8259/62, Pedro J. Matar y coagraviados, 3 de febrero de 1964, cinco votos, ponente: Ángel Carbajal.

teniendo la facultad de aprobar los convenios que las partes celebren (art. 600, frac. I).

- e) Si el actor no concurre se archiva el expediente hasta nueva promoción (art. 748, frac. II, Ley de 1970).
- f) Si no concurre el demandado o si las partes no llegan a un convenio, en la audiencia podrán ofrecer las pruebas que estimen pertinentes, es decir, se admite el ofrecimiento y admisión de pruebas sin la previa fijación de la litis y ante la inexistencia de hechos controvertidos, lo cual es antijurídico y ocioso (art. 748, frac. IV, Ley de 1970).
- g) Concluida la recepción de las pruebas, el presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (art. 877).
- b) Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para oír notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal, Especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que deberá remitirse el expediente, en caso contrario, las subsecuentes notificaciones, aun las personales, se harán por medio de boletín o estrados de la Junta correspondiente (art. 866).
- i) Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el capítulo relativo a los procedimientos especiales; los de cuantía superior se regirán por las del procedimiento ordinario (art. 867).
- *j*) En caso de que no existan Juntas de Conciliación Permanentes en el lugar de los hechos, los trabajadores o patrones podrán acudir a la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a la autoridad municipal, a efecto de integrar la Junta de Conciliación Accidental (art. 868).
- k) En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales, se deberá observar lo siguiente:
 - El inspector de trabajo o el presidente municipal en todo caso, prevendrán a los trabajadores y patrones, para que en el término de 24 h designen a sus representantes, dándoles a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta.
 - 2. De no designar las partes a sus representantes, lo harán las propias autoridades.

Las Juntas Permanentes de Conciliación tienden a desaparecer, ya que su esfera de competencia es reducida, puesto que se encuentran limitadas a la función conciliatoria y a agotar curiosamente una etapa de ofrecimiento de pruebas, implicando dos etapas probatorias en caso de no existir un arreglo conciliatorio en perjuicio de la economía y concentración del procedimiento; no obstante que la intención es facilitar el desahogo de pruebas evitando gastos de traslado innecesarios.



1. Introducción

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos, v. g.: los procedimientos especiales, huelga, colectivos de naturaleza económica o paraprocesales (art. 870).

En el procedimiento ordinario no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo, como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

Cabe señalar que la Ley omitió del procedimiento para los conflictos individuales la naturaleza económica, por lo que deben ventilarse por este procedimiento de carácter general.

2. Desarrollo del procedimiento ordinario

El procedimiento ordinario se inicia con la simple presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, la cual la turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta (art. 871), interrumpiendo con ello el término de prescripción, no obstante que la Junta sea incompetente.

En el derecho procesal del trabajo no se exigen formalidades en las comparecencias o promociones, por su flexibilidad y sencillez; sin embargo, la demanda deberá formularse por escrito, acompañando una copia a los demandados para correrles traslado, con objeto de que conozcan las pretensiones del actor, quedando debidamente emplazados a juicio (art. 872).

En la demanda se expresarán los hechos en que se funden las peticiones y de estimarse se exhibirán las pruebas pertinentes, las cuales no se tendrán por ofrecidas de no ser ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que prevalece en el procedimiento laboral.

Dentro de las 24 h siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

Luego entonces, la primera audiencia contendrá las siguientes etapas procesales:

- a) Conciliación.
- b) Demanda y excepciones.
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

Referencia: artículos 873 y 875. Antes de la reforma de 1980, existían por separado la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el acuerdo de admisión de la demanda, se ordenará notificar personalmente a las partes con 10 días de anticipación por lo menos, mediante el acto formal denominado emplazamiento, a efecto de darles la oportunidad de preparar la contestación y las pruebas pertinentes (art. 873). En caso de no haber transcurrido el término indicado, la Junta señalará nuevo día y hora para la celebración de la audiencia indicada, por estar surtiendo efecto el plazo procesal indispensable para la debida preparación del juicio.

Por otra parte, en el acuerdo de admisión de la demanda deberá consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, de no concurrir a la primera audiencia, ya que de lo contrario serían ineficaces estas consecuencias legales (art. 873).

El artículo 754 de la Ley de 1970, señalaba que de no concurrir el demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se le tendría por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, "salvo prueba en contrario".

El demandado que no concurra a la audiencia sólo podrá rendir pruebas en contrario para demostrar lo siguiente (art. 879):

- a) Que el actor no era trabajador.
- b) Que no existió el despido.
- c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Sólo podrán admitirse pruebas en contrario, cuando únicamente se pretendan demostrar los supuestos mencionados, tendientes a desvirtuar el ejercicio de la acción, con importantes desventajas procesales para el demandado.

La Junta, al admitir la demanda tiene la obligación de prevenir al actor trabajador o sus beneficiarios, sus irregularidades o el ejercício de acciones contradictorias, a efecto de que las subsane dentro de un término de tres días (art. 873). Lo anterior se ha denominado "suplencia de la demanda en efecto preventivo".

Si alguno de los demandados no se encuentra legalmente notificado para la primera audiencia, la Junta de oficio deberá señalar nuevo día y hora para su celebración, quedando notificados los comparecientes, y procediendo a notificar por boletín o por estrados a los que habiendo sido notificados no hayan comparecido. Sin embargo, si la incomparecencia es por falta o defectos en la notificación, deberá realizarse personalmente en beneficio de la seguridad jurídica (art. 874).

En la audiencia de la conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes podrán intervenir desde el momento de su presentación siempre y cuando la Junta no haya dictado el acuerdo que concluya la etapa procesal (art. 875). En este último supuesto, cualquier manifestación posterior de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el derecho laboral priva el principio de que las Juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez consignados en el acta respectiva la fórmula tradicional "La junta acuerda", precluye el derecho de las partes para realizar cualquier intervención en la etapa procesal cerrada.

2.1. Etapa de conciliación

- Comparecerán personalmente las partes sin abogados, asesores o apoderados, es decir, los directamente involucrados en el conflicto.
- II. La Junta las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral y una función importante de las autoridades del trabajo de grandes resultados positivos en la práctica.
- III. De llegar a un arreglo conciliatorio, evidentemente se terminará el conflicto, la Junta en su caso aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada.
- IV. La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo,

suspenderá la audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias, fijándola para reanudación dentro de los ocho días siguientes y quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. La Ley recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten o consulten los términos de un arreglo definitivo.

V. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasan-

do a la etapa de demanda y excepciones.

VI. Si no concurren *las partes* a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones. Inicialmente se interpretó este precepto en el sentido de que si las partes no asistieron a la etapa de conciliación, deberían comparecer al arbitraje, igualmente sin abogados, asesores o apoderados, con el apercibimiento de tenerle al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, lo cual constituyó una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria y coercitiva en detrimento de esta figura procesal de acercamiento entre las partes. Lo anterior fue irregular, ya que no puede existir una libre conciliación condicionada a una sanción específica; afortunadamente en la actualidad ha sido superada tal aberración jurídica, admitiendo la conciliación por conducto de mandatarios jurídicos.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citará a las partes, únicamente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en virtud de que la conciliación fue agotada previamente en la Junta de la misma naturaleza.

2.2. Etapa de demanda y excepciones

- I. El presidente de la Junta exhortará a las partes de nueva cuenta a procurar un arreglo conciliatorio, de no ser posible, el actor procederá a ratificar su demanda.
- II. El actor podrá modificar o ratificar su demanda y, la Junta en ese momento de ser un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hubiesen requerido en el acuerdo de admisión (arts. 685-873). De lo anterior se infiere la posibilidad del actor de ejercitar nuevas acciones, modificar o aclarar el escrito inicial de demanda, y como una consecuencia la audiencia por equidad procesal deberá suspenderse, a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación a la ampliación, siempre y cuando efectivamente se ejerciten nuevas acciones o se puntualicen hechos diferentes a los inicialmente expuestos, con objeto de no dejarlo en estado de indefensión otorgándole la garantía de audiencia y legalidad.

- III. El demandado contestará la demanda, entregando copia simple al actor; de no hacerlo, la Junta la expedirá a su costa. Recordemos que este trámite se hacía por cortesía y no por obligación.
- IV. En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibido que de no hacerlo se tendrán por admitidos. En la contestación, el demandado podrá reconvenir o contrademandar al actor lo que estime procedente.
- V. La Ley no exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, de haberse opuesto la excepción de incompetencia, ya que si la Junta se declara competente para continuar conociendo del juicio se tendrán por confesados los hechos contenidos en el escrito inicial, por lo que es recomendable en este supuesto la contestación en forma cautelar.
- VI. Las partes podrán una sola vez replicar y contrarreplicar, asentando en el acta sus respectivas opiniones. Esto implícitamente impide la tríplica y contratríplica por celeridad procesal y a efecto de fijar con toda claridad (la *litis contestatio*).
- VII. Si el actor es reconvenido, podrá contestarla inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia en su estado, la que deberá continuarse dentro de los cinco días siguientes.
- VIII. Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción turnándose los autos al periodo de resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba (art. 878).

Las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones, son las siguientes:

- a) Si el actor no comparece se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda.
- b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo que implica la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario; sin embargo, no es obstáculo para que necesariamente deba perderse el juicio por excepciones inoportunas, ya que las Juntas deben analizar íntegramente todas las constancias de autos y resolver lo procedente (art. 879).
- c) El artículo 756 de la Ley de 1970, establecía que si las partes no concurrían a la audiencia de demanda y excepciones, debería archivarse el expediente hasta nueva promoción. Con la reforma procesal no ocurre esta circunstancia, ya que la demanda se insiste y ratifica de oficio ante la incomparecencia del actor.

2.3. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

I. El actor en primer término ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después el demandado, el cual podrá objetar las de su contraparte, y aquél tendrá el derecho posterior de objetar las del demandado. Las objeciones representan obstáculos o razones jurídicas por las cuales una prueba no debe admitirse, por ser ociosa o intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por no formar parte de la litis planteada.

II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte. De no haber concluido la

etapa de ofrecimiento de pruebas.

III. En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de audiencia, que deberá reanudarse a los 10 días siguientes. Consideramos que esta posibilidad de suspender la audiencia para obtener nuevo material probatorio debe otorgarse a ambas partes, cuando existen circunstancias que la justifiquen.

IV. Las partes deberán ofrecer sus probanzas conforme a derecho, observándose la forma y términos que la Ley establece bajo el principio de

que, "son admisibles todos los medios de prueba".

V. Concluido el periodo de ofrecimiento, la Junta deberá resolver inmediatamente sobre su admisión, a efecto de no entorpecer o dilatar el procedimiento (art. 880).

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad, las que se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar las tachas a los testigos (art. 881).

En efecto, la Ley acepta la prueba sobre hechos supervenientes, lo que no debe confundirse, con la prueba superveniente de hechos anteriores.

Luego entonces, procede su admisión respecto de hechos sucedidos después de la formación de la litis y antes de cerrada la instrucción.

Hechos admitidos

De estar conformes las partes con los hechos debatidos, la controversia se reduce a un punto de derecho, por lo que al concluir la audiencia podrán formular sus alegatos turnándose los autos al periodo de resolución, ya que a confesión expresa, relevo de pruebas (art. 882).

3. Desahogo de pruebas

a) En el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta deberá señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes, se celebre la audiencia de desahogo.

- b) Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas por la Junta, la cual dictará todas las medidas necesarias para su celebración, como: girar oficios para recabar informes o copias, girar exhortos, requerir la presencia de las partes y persona ajena a juicio, etc., sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesa, ya que en la práctica se señalan diversas audiencias para el desahogo particular de cada prueba por el cúmulo de procedimientos que se ventilan.
- c) Cuando por la naturaleza de las partes admitidas la Junta considere que no sea posible su desarrollo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará las diversas fechas en que deban desahogarse, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de 30 días; no obstante lo anterior, la realidad supera a la norma y el exceso de trabajo impide su estricto cumplimiento (art. 883).

3.1. La audiencia de desahogo de pruebas deberá desarrollarse conforme a las normas siguientes

- I. Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas previamente anunciadas y que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado.
- II. Cuando alguna prueba no pueda desahogarse por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuarla dentro de los 10 días siguientes, imponiendo los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento.
- III. Cuando faltaren por remitirse copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa para que se las proporcione, comunicando lo anterior a su superior jerárquico para que aplique al inferior las sanciones procedentes por su incumplimiento. Las partes podrán solicitar la expedición de requerir oficios recordatorios con objeto de no retardar el procedimiento.
- IV. Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (art. 884), la Ley de 1970, en su artículo 770, obligaba a la Junta a conceder a las partes un término de 48 h para presentar por escrito sus alegatos, lo cual es más adecuado que formular-los directamente en la misma audiencia, aunque aparentemente resulta benéfico para la concentración procesal; sin embargo, realizar un extracto o síntesis del conflicto requiere determinado tiempo para su correcto análisis y reflexión.

Cierre de instrucción

Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, declarando la conclusión de la actividad procesal de las partes, a fin de que el Tribunal dicte el laudo correspondiente. Dentro de los 10 días siguientes formulará el proyecto de resolución o dictamen, que deberá cumplir con los requisitos esenciales de validez. Los alegatos podrán o no ser tomados en consideración, por tratarse de simples apreciaciones unilaterales de las pruebas.

El proyecto de resolución deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, reconvención y contestación a la misma.
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos.

III. Relación de pruebas admitidas y desahogadas.

 Apreciación en conciencia de las pruebas, señalando los hechos que se consideren probados.

V. El fundamento y motivación de lo alegado y probado.

VI. Los puntos resolutivos (art. 885). Toda resolución deberá estar suficientemente fundada y motivada, conforme a los artículos 14 y 16 de nuestra carta fundamental.

4. DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará copia a cada uno de los miembros que integran la Junta, los cuales, dentro de los cinco días hábiles siguientes de su recepción, podrán solicitar el desahogo de las pruebas omitidas por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta señalará dentro de los ocho días siguientes, fecha con citación de partes para el desahogo de las pruebas pendientes o la práctica de las diligencias para "mejor proveer" (art. 886). Cabe destacar al respecto, que la Ley de 1970 sólo se refería al desahogo de aquellas pruebas no desahogadas. Las diligencias para mejor proveer, por su naturaleza jurídica no deben implicar la apertura de un nuevo periodo probatorio, sino la aclaración de pruebas imprecisas.

5. AUDIENCIA DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO

El presidente de la Junta citará a los representantes que la integran a una audiencia en la que se discutirá y votará el proyecto de dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al término fijado, o después de haberse desahogado las diligencias que hubiesen propuesto, en la que:

- I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y demás observaciones de las partes.
- II. Se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- III. Finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado (arts. 887 y 888). Si el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones se elevará a la categoría de laudo, procediendo a firmarlo de inmediato. De existir objeciones o votos particulares de los miembros de la Junta el secretario procederá a redactarlo de nueva cuenta conforme a lo aprobado.

"Engrosar significa adherir, adjuntar, anexar o pegar físicamente a los autos la resolución."

Engrosado o anexado el laudo al expediente, el secretario recabará las firmas de los miembros de la Junta que hayan votado el negocio, turnándolo al actuario correspondiente para que proceda a notificarlo personalmente a las partes.

Las Juntas están facultadas para imponer multas a las partes o a sus representantes de hasta siete veces el salario mínimo general de la zona económica correspondiente en el propio laudo, cuando se advierta en su actuación dolo o mala fe en el procedimiento (arts. 890 y 891).

De lo anterior se infiere que por el monto la sanción resulta inoperante y no impide que con frecuencia las partes en el proceso se conduzcan con dolo o mala fe, razón por la cual debería regularse con mayor severidad, a efecto de sanear y dignificar el procedimiento laboral.



1. CONCEPTO

Los procedimientos especiales tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso.

2. CONFLICTOS ESPECIALES

Desde la legislación procesal de 1970, se advertía que por esta vía se tramitan los conflictos siguientes:

- a) Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República (art. 28, frac. III).
- b) Arrendamiento inmobiliario patronal y sus consecuencias (art. 151).
- c) Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma (art. 158).
- d) Repartición o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido (art. 204, frac. IX).
- e) Repartición de trabajadores de los buques y pago de salarios hasta

restituirlos a puerto, en caso de pérdida del buque por apresamiento o siniestro (art. 209, frac. V). E indemnización por no proporcionar trabajo.

f) Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque, otorgando importe del salario por los días trabajados y bonificaciones adicionales (art. 210).

- g) Repartir o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, garantizando el pago de salario y gastos de viaje (art. 236, frac. III).
- b) Determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo (art. 389).
- i) Determinar la administración del contrato ley (art. 418).
- j) Subsanar las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a las normas de trabajo (art. 424, frac. IV).
- k) Terminación definitiva de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor; caso fortuito; incapacidad física, mental o muerte patronal; agotamiento de materia prima; concurso o quiebra que motive cierre o reducción de trabajo.
- l) Suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte del patrón, falta de la materia objeto de una industria extractiva, y en los casos de concurso o quiebra legalmente declarados (art. 427, fracs. I, II y IV).
- m) Autorización para obtener la implantación de maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que originen reducción de personal, y para determinar las indemnizaciones que les correspondan a los reajustados (art. 439).
- n) Indemnizaciones por riesgos de trabajo en que tenga que investigarse la dependencia económica, residencia y demás diligencias que sean necesarias para el derecho personal y determinar el pago correspondiente (art. 503).
- o) Resolver sobre la designación del médico, en caso de oposición de los trabajadores en contra del que designe la empresa (art. 505).
- p) Conflictos que tengan como fin el cobro de prestaciones de menos de tres meses de salario (art. 600, frac. IV).

3. NUEVOS CONFLICTOS ESPECIALES A PARTIR DE LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980

- a) Reducción de la jornada de trabajo, que a juicio de la Junta, se considera inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo (art. 50., frac. III).
- b) Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patro-

- nales en materia de capacitación y adiestramiento a los trabajadores (art. 153, frac. X, de la Ley) y las derivadas de higiene y seguridad.
- c) Pago de la prima de antigüedad, cuando únicamente se demanda el pago de esta prestación (art. 162).
- d) Pago de los gastos de traslado a los tripulantes aeronáuticos, incluyendo a la familia, así como el menaje de casa y objetos personales, cuando el trabajador sea cambiado de su base de residencia.

4. INTEGRACIÓN DE LA JUNTA EN LOS CONFLICTOS ESPECIALES

Para la tramitación y solución de los procedimientos especiales, la Junta se integra con el auxiliar y los representantes de los trabajadores y patrones, salvo en los casos señalados en los anteriores incisos h, i, j, k, l y m, en los que debe intervenir personalmente el presidente, por tratarse de acciones de naturaleza colectiva (art. 897).

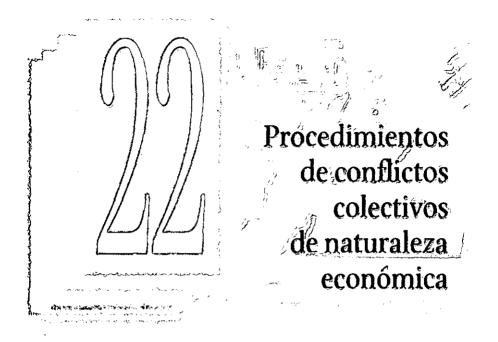
5. RÉGIMEN PROCESAL

Los procedimientos especiales se tramitan bajo las normas siguientes:

- a) El procedimiento se iniciará con la presentación de la demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con 10 días de anticipación a una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resoluciones, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes de la fecha de presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el art. 503 relativo a la designación de beneficiarios (art. 893).
- b) Si no concurre el demandado se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley (art. 894).
- c) La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará al tenor de los siguientes principios:
 - La Junta procurará avenir o conciliar a las partes.
 - De no existir conciliación, las partes expondrán lo que juzguen pertinente, formularán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas admitidas.
 - Concluida la recepción de pruebas, la Junta recibirá los alegatos y
 dictará la resolución; no obstante lo anterior, el procedimiento especial puede tener variantes en los conflictos intersindicales que requieren el desahogo del recuento o de las convocatorias a los beneficiarios, que impiden que la resolución se dicte de inmediato (art. 895).

- En ese orden de ideas, si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores será necesario el desahogo de una diligencia especial, conforme al art. 931 del *Código Laboral*.
- d) De no concurrir el acto a la audiencia, se tendrá por ratificado su escrito inicial y, en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.
- e) Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiados, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos (art. 896).
- f) En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione el nombre y domicilio de los beneficiarios que tengan registrados y podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia, empleando los medios de comunicación que estime oportunos con objeto de convocar a las personas que dependan económicamente del trabajador fallecido, a fin de que se definan los derechos respectivos (art. 898).

En lo que sean aplicables, se observarán complementariamente las disposiciones que regulen las pruebas y el procedimiento ordinario (art. 899).



1. Concepto

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son el resultado del desequilibrio entre los factores de la producción; tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo. Constituyen una opción sustitutiva del procedimiento de huelga.

En otro orden de ideas, los trabajadores afectados por desequilibrios económicos se encuentran en posibilidades de utilizar cualquiera de las dos vías (conflicto económico o huelga).

2. CONFLICTOS QUE DEBEN TRAMITARSE BAJO ESTE PROCEDIMIENTO

a) Por el patrón

- 1. Suspensión de las condiciones colectivas en los siguientes casos:
 - I. Exceso de producción (art. 427, frac. III).
 - II. Incosteabilidad temporal (art. 427, frac. IV).
 - III. Falta de fondos (art. 427, frac. V).

- 2. Terminación de las relaciones colectivas motivadas por:
 - I. Incosteabilidad total (art. 434, frac. II).
- 3. Implantación y modificación de las condiciones colectivas de trabajo:
 - I. Circunstancias económicas (disminución de derechos contractuales).

b) Por los trabajadores

- 1. Modificación de las condiciones colectivas de trabajo.
 - I. Circunstancias económicas (aumento de derechos contractuales).
 - II. Aumento del costo de vida que origine desequilibrio entre el capital y el trabajo (art. 426).
 - III. Sometimiento al arbitraje en huelga estallada (art. 937).

3. INAPLICABILIDAD (HUELGA)

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, promovidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito su aceptación en someter el conflicto a la decisión de la Junta (se excluye la huelga por solidaridad, art. 902).

El criterio anterior hace nugatorio el procedimiento del conflicto económico, puesto que basta promover un emplazamiento a huelga de "dudosa procedencia", para que el conflicto quede suspendido y continúen vigentes las mismas condiciones de trabajo, que presuntamente son inadecuadas para preservar una fuente de trabajo.

4. PROCEDIMIENTO (ARTS. 903 AL 919)

Son aplicables al procedimiento colectivo de naturaleza económica los siguientes:

- a) Podrán ser planteados por el sindicato o sindicatos gremiales de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patrones involucrados (art. 903).
 - b) Las Juntas deberán, fundamentalmente, buscar la conciliación del

conflicto en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución definitiva.

- c) La demanda deberá presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual deberá contener los requisitos siguientes:
 - 1. Nombre y domicilio del promovente y documentos que acrediten su personalidad.
 - 2. Exposición de los hechos que originaron el conflicto.
 - 3. Las pretensiones claramente detalladas.
 - d) Al presentarse la solicitud, deberá anexarse los siguientes elementos:
 - 1. Estados financieros y económicos de la empresa.
 - 2. Relación de trabajadores, indicando nombres, salarios y antigüedad generadas.
 - 3. Peritaje de la situación económica de la empresa.
 - 4. Las pruebas conducentes en general, y
 - 5. Copias suficientes para correr traslado a la contraparte.
- e) La Junta citará a una audiencia dentro de los cinco días siguientes a la fecha de presentación de la demanda, que se desarrollará de la siguiente forma:
 - 1. Si no concurre el promovente se le tendrá por desistido.
 - 2. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio.
 - 3. De concurrir el promovente, ratificará su escrito inicial de demanda.
 - 4. La Junta propondrá un arreglo conciliatorio.
 - 5. Si las partes celebran convenio, aprobado por la Junta, surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado y se dará por terminado el conflicto.
 - 6. Ante la ausencia de un arreglo conciliatorio se continuará la audiencia en su etapa de pruebas y alegatos, de existir probanzas que no se desahoguen por su propia naturaleza se señalará día y hora para su desahogo.
 - 7. La Junta en la audiencia, señalará tres peritos por lo menos, para que investiguen las causas que originaron el conflicto, otorgándoles un término de 30 días para emitir su dictamen, en el que deberán proponer una fórmula de solución, sin perjuicio de que las partes puedan nombrar su propio perito para que asociado con los nombrados por la Junta o en lo individual rindan el estudio requerido.
 - 8. Los trabajadores y patrones podrán designar sus comisiones respectivas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos y les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen pertinentes.

- f) Los peritos nombrados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:
 - 1. Ser mexicanos con pleno goce y ejercicio de sus derechos.
 - 2. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica o ciencia sobre la que verse el peritaje, salvo los que no lo requieran, los cuales tan solo deberán tener conocimiento de la materia de que se trata.
 - 3. No haber sido condenados por delito intencional.
- g) Las partes, dentro de los 10 días de los 30 en que deben rendir su dictamen, deberán presentar directamente a los peritos, por conducto de la Junta o a través de la comisión, las observaciones, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos en sus dictámenes.
 - b) Los peritos tendrán amplias facultades, lo que les permite:
 - 1. Solicitar informes y estudios a particulares o autoridades.
 - 2. Practicar toda clase de inspecciones o revisión de libros de la empresa.
 - 3. Interrogar a partes o personas que tengan relación con el conflicto, que juzguen convenientes.
 - i) El dictamen pericial deberá contener los requisitos siguientes:
 - 1. Hechos y causas que dieron origen al conflicto.
 - 2. Relación entre costo de vida por familia y salarios que perciben los trabajadores.
 - 3. Salarios medios de la empresa y condiciones generales de la industria de la que se trate.
 - 4. Condiciones económicas de la empresa o establecimiento.
 - 5. Condiciones económicas de la industria de que forme parte la empresa.
 - 6. Condiciones generales del mercado.
 - 7. Índices estadísticos de la economía nacional.
 - 8. Formas de solución del conflicto.
- *j*) El dictamen se agregará al expediente, con copia para las partes, el secretario certificará la fecha de entrega o su negativa a recibirlas.
- k) Las partes, dentro de las 72 h siguientes de haber recibido el dictamen, podrán realizar sus objeciones. La Junta, en caso de inconformidad, citará a una audiencia en la que las partes podrán interrogar a los peritos pudiendo ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar el contenido del

dictamen. La Junta tiene la facultad de practicar las diligencias para "mejor proveer", a efecto de aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos.

l) Las autoridades o particulares que tengan relación con el conflicto, están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y

rendir, en su caso, las declaraciones solicitadas.

m) Desahogadas las pruebas dentro de las 72 h siguientes, las partes podrán formular sus alegatos, por escrito, apercibidos que de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho.

n) Una vez concluido el término de alegatos el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará proyecto de resolución dentro de los 15 días

siguientes, el cual deberá contener:

1. Extracto de las exposiciones y peticiones.

2. Extracto de los peritajes y las observaciones de las partes.

3. Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias practicadas por la Junta.

4. Extracto de los alegatos.

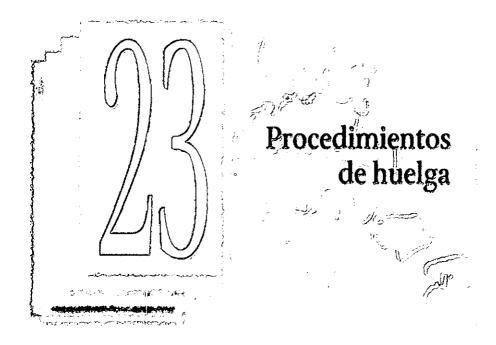
- 5. Señalamiento de los motivos y fundamentos que sirven para la solución del conflicto.
- o) El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a los representantes del capital y del trabajo, asentando el secretario la fecha y la razón de la entrega o la negativa para recibirlos.
- p) El presidente de la Junta citará a los representantes a la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes de entregado el dictamen, que se efectuará en la forma siguiente (art. 888):
 - 1. Se dará la lectura del dictamen.
 - 2. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
 - 3. Terminada la discusión, el presidente, previa votación, declarará el resultado.
- q) La Junta en su fallo, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, podrá resolver lo siguiente:
 - 1. Aumentar o disminuir el personal.
 - 2. Aumentar o disminuir la jornada de trabajo.
 - 3. Aumentar o disminuir la semana de trabajo.
 - 4. Aumentar o disminuir los salarios.
 - 5. En general, modificar las condiciones de trabajo.

r) Engrosado el laudo o "sentencia económica colectiva" que crea condiciones nuevas de trabajo, y una vez recabadas las firmas de los representantes que votaron en el negocio, se turnará el expediente al actuario para que de inmediato lo notifique personalmente a las partes.

s) La resolución produce los efectos de un laudo, bajo la forma de sentencia económica colectiva, por lo que es improcedente el amparo de fondo, por referirse a condiciones económicas y no jurídicas; en todo caso, sería procedente por indebida apreciación o por violaciones de procedi-

miento.

En suma, las Juntas, mediante este inoperante procedimiento, no se contraen a expresar el derecho, sino que crean la solución aplicable al caso concreto. Las conquistas laborales, por su carácter irreversible deben prevalecer; sin embargo, ante el cierre definitivo de la fuente de trabajo deben modificarse, adecuándolas a las circunstancias económicas de las empresas que se traducen en su propio beneficio.



1. Nociones

En su evolución, la huelga ha tenido tres etapas fundamentales, fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del siglo XIX. Posteriormente, fue permitida o tolerada bajo el principio del Estado liberal de la libertad de trabajo, que implicaba precisamente el derecho de no trabajar, pero sin protección alguna para los huelguistas; de manera que si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser remplazados sin responsabilidad patronal.

Por último fue reglamentada y protegida, tal es el caso de la *Constitu*ción *Mexicana de 1917*, que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia.

2. Fundamento de la huelga

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracs. XVI, XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que indican:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera; XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patro-

nes las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

La huelga se ha considerado como el medio más eficaz, por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

El principal argumento en su contra consiste en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en las leyes sino a la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede dar margen a una conclusión injusta.

3. CONCEPTO

Baltasar Cavazos Flores' la define como la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales.

El concepto legal lo establece el artículo 440 de la Ley de la materia al señalar que "la huelga, es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

4. ELEMENTOS

Podemos advertir que como derecho legalmente protegido no es absoluto, y debe efectuarse bajo los requisitos de forma, fondo y mayoría:

- a) Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo de su desarrollo.
- b) Implica necesariamente la suspensión total de las actividades, de lo contrario se considera que no existió estado de huelga.
- c) Debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores, a efecto de no incurrir en conducta ilícita (art. 443).

¹Baltasar Cavazos Flores, 35 lecciones de derecho laboral, Trillas, México, 1983, p. 305.

- d) La suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos regulados por la Ley.
- e) Su ejercicio debe ser temporal, de lo contrario estaríamos ante el cierre de la empresa.
- f) Debe realizarse el día y hora anunciados por el sindicato emplazante.
- g) Puede abarcar una empresa o uno o varios establecimientos dentro del ámbito de aplicación del pacto colectivo, y siempre y cuando así se hubiese consignado en el emplazamiento (art. 442).
- b) Las autoridades deben respetarla y otorgar a los trabajadores las garantías necesarias para poder suspender las labores (art. 449).
- t) Debe ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.
- *f*) El sindicato de trabajadores para los efectos de la huelga, se considera como una coalición permanente (art. 441).
- k) De lo anterior se infiere que la huelga requiere objeto legal, forma y mayoría, como requisitos esenciales de procedibilidad.

5. TERMINOLOGÍA DE LA HUELGA

Nuestra legislación laboral clasifica la huelga de la forma siguiente:

- 1. a) Legalmente existente (art. 444).
 - b) Legalmente inexistente (art. 459).
- 2. a) Lícita (art. 445) (contrario sensu).
 - b) Ilícita (art. 445).
- 3. a) Justificada o imputable (art. 446).
 - b) No imputable (art. 446) (contrario sensu).

6. Objeto de la huelga

La huelga debe perseguir los siguientes objetivos legales:

- 1. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital.
- 2. Obtener la celebración del contrato colectivo y exigir su revisión.
- 3. Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.
- 4. Obtener la celebración del contrato ley o exigir su revisión.
- 5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, que se deriva de la negativa del patrón a pro-

porcionar la carátula de la declaración de impuestos, no integrar la comisión mixta u omitir el pago correspondiente.

6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores (huelga por solidaridad). La cual de antemano no es imputable al patrón ni procedentes los salarios caídos.

7. Exigir la revisión de los salarios contractuales, en efectivo o por

cuota diaria (art. 450).

7. Etapas de la huelga

a) Gestación. En asamblea previamente convocada la mayoría de los trabajadores deciden emplazar a huelga, elaborarán su escrito petitorio anunciando el objeto y fecha del estallamiento, presentándolo ante la Junta competente.

b) Prehuelga. Presentado el pliego petitorio a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga, que tiene por objeto avenir a las partes mediante la celebración de una audiencia de conci-

liación.

c) Suspensión de labores. Deben suspenderse las actividades precisamente el día y hora señalados (se acostumbra colocar banderas rojinegras como símbolo del ejercicio del derecho). De lo contrario se estima que desapareció la voluntad mayoritaria de los trabajadores.

d) Calificación de la huelga. La autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos, valorando su conducta, es decir, la actividad del Tribunal se desarrolla con posterioridad al estallamiento del movimien-

to huelguístico.

8. FORMALIDADES DE LEY

a) Emplazamiento

El escrito de emplazamiento a huelga debe contener los requisitos siguientes:

1. Debe dirigirse al patrón.

2. Contener claramente las peticiones.

- 3. Anunciar el propósito de la huelga, de no ser satisfechas las peticiones.
- 4. Precisar el objeto legal del movimiento.
- 5. Debe señalarse el día y hora de suspensión de las labores o el término de prehuelga.
- 6. Presentarlo por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y

Arbitraje o autoridad del trabajo o política del lugar de ubicación de la empresa (art. 920, fracs. I y II).

b) Aviso de suspensión

- 1. El aviso de suspensión debe hacerse por lo menos con seis días anteriores a la fecha de estallamiento y 10 días en servicios públicos, entendiéndose como tales, comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicio (art. 925).
- En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el aviso previo de suspensión de labores debe efectuarse con 10 días de anticipación.

3. El término antes indicado debe contarse a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado (art. 920, frac. III).

c) Efectos del emplazamiento

- 1. El presidente de la Junta o la autoridad receptora, bajo su más estricta responsabilidad, debe hacerlo llegar al patrón dentro de las 48 h siguientes de su presentación.
- 2. Se constituye al patrón en el periodo de prehuelga en depositario de los bienes de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, en la inteligencia de que el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza.
- 3. A partir de la notificación correspondiente debe suspenderse en la empresa toda ejecución de sentencia, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucio en su contra ni secuestrar bienes del local de la emplazada, salvo cuando antes de estallar la huelga se reclamen:
 - a) Derechos de los trabajadores tales como indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados, por el importe hasta de dos años de salario.
 - b) Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS.
 - c) Cobros de aportaciones del patrón al Infonavit.
 - d) Créditos fiscales.

En el orden de prelación de créditos, los derechos de los trabajadores son preferentes.

4. Las excepciones o incidentes que promueva el patrón emplazado no afectarán el curso ordinario del procedimiento de huelga (art. 924).

5. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan expresamente el conflicto a la decisión de la Junta o cuando la huelga sea por solidaridad (arts. 450, frac. VI, y 448).

Lo anterior hace nugatoria la procedencia de los conflictos colectivos de naturaleza económica, puesto que la decisión jurisdiccional depende de que los trabajadores no emplacen a huelga o se sometan expresamente al arbitraje de la autoridad, lo cual no ocurre en la práctica con frecuencia, siendo necesario que se establezca el arbitraje obligatorio para beneficio de los factores de la producción.

d) Obligaciones del patrón

El patrón está obligado a contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga dentro de las 48 h siguientes a la notificación (art. 922).

Cabe señalar que la ley no establece sanción alguna sobre el particular; tampoco se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo como se cree; sin embargo, es importante dejar constancia de la posición del patrón con respecto de las peticiones, en su caso resaltar las omisiones o irregularidades que presenta el emplazamiento y, sobre todo, es el momento procesal oportuno para objetar la personalidad del sindicato actor.

9. EXCEPCIONES AL TRÁMITE DEL EMPLAZAMIENTO

No se dará trámite al emplazamiento a huelga en las circunstancias siguientes:

- 1. Cuando no reúna los requisitos y formalidades de ley.
- 2. Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo.
- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 4. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite del emplazamiento deberá cerciorarse de la existencia del contrato colectivo de trabajo previamente depositado, ordenando la certificación correspondiente, debiendo notificar por escrito al promovente su determinación (art. 923).

Los sindicatos han puesto en duda la legalidad de la disposición, ya que se prejuzga sobre la procedencia de la huelga, violando los artículos 14 y 16 constitucionales.

10. LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

1. La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a una audiencia de conciliación, en la que procurará, sin hacer declaración o calificación de la huelga, la solución del conflicto.

2. La audiencia podrá diferirse por una sola vez a petición expresa de los trabajadores o del sindicato que los represente dentro del periodo de prehuelga (art. 926).

3. La referida audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

a) Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad en su contestar al pliego de peticiones, la Junta la resolverá como incidente de previo y especial pronunciamiento.

b) Deben observarse las normas relativas a la etapa de conciliación en

forma complementaria.

c) De no concurrir los trabajadores a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores, archivándose el expediente como asunto concluido por falta de interés jurídico.

d) El presidente de la Junta empleará los medios de apremio que establece la Ley, para garantizar la asistencia del patrón a la audiencia indicada.

e) La incomparecencia del patrón no suspende los efectos del aviso de huelga anunciados en el emplazamiento.

11. NORMAS PROCESALES ESPECIALES

- No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas.
- 2. Como una consecuencia de lo anterior, en el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes todos los días del año para tal efecto.
- 3. No se admitirán más incidentes que el de personalidad que deberá promoverse precisamente en el escrito de contestación al pliego de peticiones. El sindicato, dentro de las 48 h siguientes de que tenga conocimiento de la objeción, deberá formular la contestación que estime pertinente. En la práctica, generalmente se admiten las objeciones de personalidad en la misma audiencia de conciliación, sin considerar la preclusión del derecho del patrón sobre el particular al no ser el momento procesal oportuno, puesto que en la contestación escrita debió hacerlo.
- 4. Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables, a efecto de evitar la dilación del procedimiento.
- 5. En el procedimiento de huelga no pueden promoverse cuestiones de

incompetencia. La Junta, una vez realizado el emplazamiento, deberá declararlo de oficio y, los trabajadores, en el plazo de 24 h, deberán designar la Junta que consideren competente, conservando su validez todas las actuaciones anteriores; con excepción del término para la suspensión de labores, que correrá de nueva cuenta a partir de la fecha en que la Junta competente notifique al patrón la continuación del conflicto.

6. El presidente de la Junta deberá intervenir personalmente en las si-

guientes actuaciones procesales:

a) Falta de personalidad.

b) Incompetencia.

c) Terminación de la huelga.

- d) Excepciones en el trámite del emplazamiento.
- e) Trabajos de emergencia.
- f) Calificación de la huelga.

12. TRABAJOS DE EMERGENCIA

- 1. Al estallar el movimiento huelguístico los trabajadores deberán continuar prestando sus servicios en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino. En los hospitales, sanatorios, clínicas y establecimientos análogos, deberán continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender las labores, hasta en tanto sean trasladados a otras instituciones de salud a efecto de evitar daños irreparables de consecuencias ilícitas (art. 446).
- 2. Antes de la suspensión de labores, la Junta, con anuencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables que deberán continuar ejecutando las labores y cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias, materias primas o la reanudación de los trabajos. La Junta, para este efecto, deberá ordenar la práctica de las diligencias que considere pertinentes (art. 935).
- 3. En caso de que los trabajadores de emergencia se nieguen a prestar los servicios señalados el patrón podrá utilizar a otros trabajadores, previa autorización de la Junta correspondiente.
- 4. De ser necesario, se solicitará el auxilio de la fuerza pública con objeto de que puedan prestarse los servicios de conservación o de emergencia (art. 936).

Existe animadversión de los sindicatos para designar personal de emergencia, al cual se le identifica como "esquiroles o rompe huelgas", al considerar que en estas condiciones su movimiento carece de eficacia.

La requisa, no se encuentra regulada en la ley laboral, se fundamenta en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, en virtud del cual, en el momento del estallamiento de la huelga el Estado interviene a la negociación concesionada para desarrollar un servicio público con sus trabajadores que designe, con el único fin de que no se interrumpan los servicios esenciales o indispensables para la colectividad.

Luego entonces, la requisa se justifica socialmente, sin embargo resulta violatoria del derecho de huelga que se consigna en las fracs. XVI y XVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

13. ALGUNAS MODALIDADES

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, deberán observarse las modalidades siguientes:

- 1. El emplazamiento deberá promoverse por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones de la rama industrial, puesto que el contrato ley se define como "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y es declarado obligatorio en uno o varios estados o zonas económicas del territorio nacional".
- 2. Deberá precisarse el día y hora de la suspensión de labores, 30 días o más posteriores a la presentación del emplazamiento.
- 3. La autoridad laboral deberá hacerlo del conocimiento del patrón, con la copia del emplazamiento dentro de las 24 h siguientes (art. 938).

14. CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

Los trabajadores, patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, *dentro de las 72 h siguientes* a la suspensión de los trabajos, la declaración de inexistencia de la huelga.

Cabe mencionar que la solicitud de inexistencia no sólo la puede promover la empresa emplazada, sino también los trabajadores inconformes o terceras personas afectadas por el movimiento, la cual deberá tramitarse por la vía incidental, dándole intervención a la autoridad para que resuelva jurisdiccionalmente lo procedente.

1. Huelga inexistente

Deberá declararse la huelga inexistente en los siguientes supuestos legales:

a) Si la suspensión de labores se realizó por los trabajadores que no representan la mayoría en la empresa o establecimiento (art. 451).

b) Si carece de objeto legal (art. 450).

c) De no cumplirse los requisitos formales (art. 920).

d) No puede declararse la inexistencia por causas diversas de las expuestas en la solicitud.

e) De no solicitarse la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales conducentes por haberse consentido tácitamente (art. 929 in fine).

2. Incidente

- a) La promoción de inexistencia se tramita por vía incidental y deberá presentarse por escrito, indicando las causales y fundamentos legales en que se apoye con las copias necesarias para correr traslado a la contraparte.
- b) No podrán posteriormente aducirse causas distintas.

c) La Junta señalará fecha para el desahogo de la audiencia de pruebas y alegatos, dentro de un término no mayor de cinco días.

d) Las pruebas deberán relacionarse con las causas de inexistencia hechas valer, o para comprobar el interés jurídico de los terceros afectados por la paralización de labores.

e) Las pruebas deben rendirse en la audiencia incidental, y sólo en caso de que no sea posible su desahogo se señalará otra fecha para su continuación.

f) La Junta resolverá lo procedente dentro de las 24 h siguientes de la recepción de pruebas.

g) Para emitir la resolución se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la que se dictará con los que concurran; en caso de empate, se sumará al voto del presidente el voto del representante ausente (art. 930).

El mecanismo de integración de la Junta antes señalado pone de manifiesto el interés de la sociedad en los conflictos de huelga al procurarse una resolución pronta y expedita que conlleve concentración y celeridad en el proceso.

3. El recuento

La prueba de recuento, de haber sido ofrecida, deberá desahogarse conforme a los principios siguientes:

- a) La Junta deberá señalar día y hora para su celebración.
- b) Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia.

- c) Deberán considerarse los votos de los trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento, siempre y cuando no haya concluido formalmente el vínculo laboral.
- d) No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores de nuevo ingreso, después de haber sido presentado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán formularse en el desarrollo de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas a efecto de acreditar las circunstancias que pudieran afectar o nulificar los votos emitidos en forma irregular, ya que debe procurarse que intervengan directamente los trabajadores interesados (art. 931) con las salvedades apuntadas.

Se ha considerado al recuento como la prueba idónea para justificar la voluntad mayoritaria de los trabajadores huelguistas, puesto que la autoridad laboral, en forma pública e individualizada, registra y comprueba el apoyo o el repudio al movimiento.

4. Efectos de la inexistencia

La declaración de inexistencia de la huelga, producirá los siguientes efectos:

- a) Se fijará a los trabajadores un término de 24 h para que se reincorporen a sus actividades, apercibidos que de no hacerlo quedarán, salvo causa justificada, terminadas automáticamente las relaciones de trabajo.
- b) Deberá declararse que el patrón carece de responsabilidad en el conflicto, y de no presentarse a laborar sus trabajadores, podrá contratar los que estime pertinentes.
- c) La Junta dictará las medidas necesarias para que efectivamente puedan reanudarse las labores (art. 932).

Los trabajadores podrán inconformarse en contra de la resolución mediante el juicio de amparo indirecto ante Juez de Distrito, y al no existir recursos ordinarios en el procedimiento laboral.

15. La huelga ilícita

Se considera que la huelga es ilícita:

a) Cuando la "mayoría" de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa.

b) En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (art. 445).

Declarada ilícita la huelga, se darán por concluidas las relaciones de trabajo de los trabajadores que intervinieron en el movimiento, sin embargo, esta medida radical carece de precedentes en la práctica (art. 934).

16. IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

a) Únicamente por solicitud de los trabajadores podrá resolverse la imputabilidad de la huelga o sometiéndose expresamente a la decisión de la Junta, ya que la ley de la materia no establece la posibilidad del "arbitraje obligatorio" para ambas partes, porque se considera como un derecho irrestricto de la clase trabajadora.

Sin embargo, en la práctica son los propios trabajadores los más afectados con el insometimiento al arbitraje, ya que sin la resolución jurisdiccional no se le puede obligar al patrón a pagar los salarios caídos, y en diversas ocasiones el pasivo laboral es superior a los activos de la empresa.

- b) Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.
- c) Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta, seguirán dependiendo de su naturaleza jurídica:
 - El procedimiento ordinario.
 - El procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.
- d) Si la Junta determina en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a lo siguiente:
 - Satisfacer las peticiones de los trabajadores que sean procedentes.
 - Al pago de los salarios caídos generados durante la suspensión de labores, salvo que se trate de un movimiento por solidaridad (arts. 446 y 937).
 - Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o bien a acatar el laudo pronunciado por la Junta, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, condenándolo a cubrir a los trabajadores el importe de tres meses de salario, 20 días por cada año de servicio, salarios caídos y prima de antigüedad en términos de los artículos 162 y 947 de la Ley de la materia.

17. TERMINACIÓN DE LA HUELGA

La huelga puede concluir por las siguientes circunstancias:

1. Acuerdo entre las partes.

2. Allanamiento del patrón, siempre y cuando cubra a los trabajadores los salarios dejados de percibir.

3. Por laudo arbitral de la persona o comisión elegida por las partes

para tal efecto.

- 4. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el caso de que los trabajadores huelguistas sometieran sus diferencias al arbitraje de la autoridad (art. 469).
- Nuestra legislación no previó el desistimiento de la acción como medio de terminación de la huelga, ya que se requiere en estas circunstancias la decisión de la autoridad o la voluntad del patrón de reanudar actividades.



1. GENERALIDADES

La actuación del derecho objetivo tiene cabal cumplimiento mediante la ejecución forzada, toda vez que existe un complejo de actividades procesales del juzgador y de las partes que se unen en el procedimiento para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo o sentencia pronunciada en el juicio.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia, sino que abarca todos los actos necesarios para cumplimentar el fallo, es decir, la jurisdicción comprende "la fuerza vinculativa", mediante la posibilidad de realizar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

- J. Jesús Castorena¹ afirma que
- ...los laudos pueden contener resoluciones de la siguiente especie:
 - De condena de cumplimiento del contrato individual de trabajo, consistente en mandar reponer o reinstalar a uno o varios trabajadores en el puesto que tenían antes del conflicto.
 - 2. De condena de implantar nuevas condiciones de trabajo.

¹Jesús Castorena, Procesos del derecho obrero, México, 1980, p. 205.

- 3. De condena de cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
- 4. De condena de hacer.
- 5. De condena de no hacer.
- 6. De condena de dar cosa determinada.
- 7. De condena de pagar cantidad de dinero líquido o liquidable, conforme a las bases contenidas en el laudo.

El objeto de la ejecución, de acuerdo con el artículo 939 de la Ley, es cumplir plenamente:

- 1. Los laudos dictados por las Juntas.
- 2. Laudos arbitrales.
- 3. Resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica.
- 4. Los convenios celebrados ante las Juntas.

En materia laboral, el cumplimiento de los laudos compete exclusivamente a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

2. Ejecución por medio de exhorto

Cuanto el laudo deba ser ejecutado en lugar distinto de la residencia de la Junta del conocimiento, el presidente girará atento exhorto a la Junta competente facultándola para hacer uso de los medios de apremio en caso de oposición a la diligencia de ejecución, ya que en caso contrario sería nugatorio el derecho que le asiste a cuyo favor se decretó el auto de ejecución.

Etimológicamente, la palabra "apremio" proviene de apremiar que significa compeler a uno que haga prontamente una cosa.

Por falta de conocimiento del negocio, el presidente de la Junta exhortada no está en condiciones de conocer de las excepciones que opongan las partes en la ejecución, las que deberán tramitarse directamente en la Junta de origen (art. 942).

A mayor abundamiento:

Si al cumplimentarse un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído previamente por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue el interesado para garantizar el monto de la cantidad, por la que se despachó la ejecución y de los daños y perjuicios que pudieran causarse. Otorgada la fianza se devolverá el exhorto a quien lo remitió.

La disposición es justa, ya que el laudo no puede perjudicar a un tercero que no haya sido oído ni vencido en juicio oportunamente (art. 943).

3. GASTOS DE EJECUCIÓN

A diferencia del derecho civil y mercantil, en materia laboral no se encuentran reglamentadas las costas judiciales, por las que todo colitigante culpable queda obligado a liquidar; sin embargo, tratándose de la ejecución de los laudos, la Ley señala genéricamente que "los gastos que se originen en la ejecución serán a cargo de la parte que no cumpla", desde luego, mediante requerimiento de la autoridad ejecutora.

4. CUMPLIMIENTO DE LOS LAUDOS

En los puntos resolutivos del laudo condenatorio se deberá especificar, el plazo por el cual el demandado debe dar cumplimiento al fallo correspondiente.

Deberán cumplirse dentro de las 72 h siguientes a la que surta sus efectos su notificación; las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento (art. 945).

Existe una notable contradicción entre el Código del Trabajo y la Ley de Amparo, puesto que conforme a lo anterior los laudos deberán cumplirse en el plazo de tres días, y el juicio de amparo podrá promoverse dentro de los 15 días siguientes a su notificación, lo que puede conducir a que la resolución se cumplimente estando vigente el término de impugnación.

Cabe aclarar que el artículo 946 de la Ley laboral exige que al despacharse ejecución de cumplimiento de un derecho, la cantidad líquida de la condena deberá estar cuantificada en la misma resolución. La Ley de 1970 consideraba cantidad líquida cuando del laudo se podría inferir el monto de la liquidación.

5. Insometimiento al arbitraje

El fenómeno de la insumisión al arbitraje se encuentra regulado por los preceptos que se transcriben:

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracs. I y II; y

IV. Condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, frac. XXII, apartado "A" de la Constitución federal: "Artículo 948. Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519, frac. III, último párrafo de esta Ley."

Frecuentemente se confunden los preceptos anteriores con los artículos 49 y 50 de la legislación ordinaria, toda vez que provienen de la misma frac. XXI del artículo 123 apartado "A" constitucional; cabe mencionar, sin embargo, sus diferencias fundamentales.

La negativa para acatar un laudo o someterse al arbitraje tuvo sus orígenes históricos en los deseos constitucionales de concretar la función de la autoridad laboral a solucionar problemas colectivos económicos; en dicha hipótesis las Juntas no tenían carácter jurisdiccional, puesto que no podía obligarse al patrón a un cambio de condiciones económicas en contra de su voluntad, pero su rebeldía se sancionaba con una indemnización.

Sin embargo, desde el momento en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encontraron en posibilidad de resolver toda clase de conflictos, inclusive los jurídicos, el precepto constitucional originó confusiones.

En efecto, basta pensar que en el caso de reclamarse indemnizaciones por riesgo profesional, resultaba absurdo que con una simple negativa al arbitraje se cubrieran tres meses de salario, resultando un pago muy inferior al que consistía la obligación legal, y los abusos cometidos en casos de reinstalación también se multiplicaron.

Cabe concluir, por tanto, que los conflictos jurídicos no se rigen por estos preceptos, ya que las partes no pueden sustraerse a la jurisdicción laboral, y la excepción a que se alude en los artículos 49 y 51 no tiene punto de identificación con el insometimiento a la Junta o negativa de cumplimiento al fallo, basta un análisis meticuloso de la parte relativa para llegar a esta conclusión.

Los preceptos en cuestión indican: "El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador."

Luego, sólo la autoridad juzgadora podrá eximirlo de reinstalar, lo que hace suponer que las partes se sometieron al Tribunal, y al dictarse laudo condenatorio, la demanda invoca una causal de excepción que, en caso de aceptarse bajo ese calificativo, le permitirá sustituir el cumplimiento del fallo por el pago de diversas cantidades previstas por la propia legislación.

Resulta, en consecuencia, un error invocar la excepción al iniciarse el

proceso o durante su desarrollo, puesto que la hipótesis se encuentra condicionada al laudo condenatorio.

Algunas autoridades afirman que es preferible desde un principio invocar la circunstancia eximente para evitar pérdida de tiempo, lo cual viene a demostrar una ignorancia absoluta en la interpretación.

En todo caso, el patrón que de antemano acepte cubrir la prestación en efectivo, para ser congruente con la Ley, deberá allanarse a la reclamación, haciendo notar a la Junta que al dictarse laudo condenatorio demostrará la excepción y en esa forma se colocará dentro de la hipótesis prevista en tal concepto.

6. Cosa juzgada

La cosa juzgada es el fin natural del proceso, luego entonces podría definirse como el objeto que ha sido motivo de un juicio en todas sus instancias y que constituye la única verdad legal.

Consecuentemente, la cosa juzgada es atributo exclusivo de la jurisdicción, ya que reúne los caracteres de la irreversibilidad, la inmutabilidad y la coercibilidad.

Por su parte, el artículo 354 del *Código Federal de Procedimientos Civiles* señala: "la cosa juzgada es la verdad legal y, contra ella no se admite recurso ni prueba de ninguna clase, salvo los casos expresamente determinados por la Ley". "Hay cosa juzgada cuando la sentencia ha causado ejecutoria" (art. 356).

La Ley Federal del Trabajo es omisa respecto del concepto de cosa juzgada, se limita en el artículo 848 a disponer que contra las resoluciones laborales no procede recurso alguno, dejando abierta la posibilidad del juicio de garantías; sin embargo, la Corte ha sostenido lo siguiente:

Cosa juzgada. Para que exista cosa juzgada es necesario que se haya hecho un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes, sobre las mismas acciones, la misma cosa y la misma causa de pedir (hecho jurídico generador del derecho que se haga valer). (Jurisprudencia, Apéndice 1917–1975, pp. 69 y 70.)

Cosa juzgada. la reclamación de un todo generalmente incluye la reclamación de las partes que lo integran, pero cuando esto no sucede, la parte sobre la cual no existió decisión jurisdiccional puede ser reclamada mediante nuevo juicio. (Ejecutoria, informe 1979, p. 54.)

Cosa juzgada. El desistimiento de las acciones deducidas en juicio no implica que haya cosa juzgada, porque para esto se requiere que exista identidad de personas, cosas y acciones y un pronunciamiento de derecho, que no se emite en los casos de desistimiento.

En lo relativo a los convenios celebrados entre los trabajadores y patrones, que no constituyen cosa juzgada, porque las Juntas al aprobarlos no resuelven como órgano jurisdiccional, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes. (Jurisprudencia 1978-1979, Cuarta Sala, p. 35.)



1. Introducción

Cuando la sentencia definitiva establezca una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deberán seguirse los trámites necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan de la condena. El embargo, es precisamente el acto procesal que sirve para asegurar bienes del deudor, venderlos con posterioridad y, con su producto, cubrir la deuda al acreedor en cuyo favor se dictó el fallo.

En otras palabras, el embargo constituye la afectación y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, llevada a cabo mediante un acto jurisdiccional que así lo ordena.

"El acto de embargo", implica un mandato de ejecución, requerimien-

to de pago y la actualización coactiva de la prevención.

"El mandato" de ejecución, consiste en los puntos resolutivos de la sentencia que contiene la orden del juez, de exigir al deudor el pago al acreedor en el acto mismo del requerimiento el monto de lo sentenciado.

"La prevención", consiste en el requerimiento al deudor para que pague y, en el caso de negarse, se le embargarán bienes suficientes de su propiedad para garantizar la deuda y los gastos de ejecución.

"La actualización coactiva" de la amenaza, consiste en el señalamiento de bienes para embargo y en el depósito de los bienes secuestrados en poder del deudor o de un tercero, que se convierte en depositario.

Luego entonces, el embargo ha sido considerado como el acto procesal en virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente.

Existen dos clases de embargo: provisional o preventivo, que se realiza antes del proceso o durante su desarrollo y tiene por objeto anticiparse a que el deudor se declare insolvente para evitar el cumplimiento de sus obligaciones; el ordinario, es el resultado de un laudo definitivo que condena al pago de prestaciones, el cual se niega a cubrirlas el demandado.

Tomando en consideración la importancia de este acto procesal, anali-

zaremos sus elementos.

a) Auto de embargo. Denominado también auto de ejecución, es la resolución dictada por la autoridad del trabajo, que ordena la práctica del embargo o del mandato diverso de la resolución (v.g., reinstalación). En efecto, el presidente de la Junta, a petición de la parte interesada, dictará auto de requerimiento y embargo, de haber transcurrido el término de 72 h siguientes en que surta efecto la notificación del laudo.

b) Diligencia de embargo. En la diligencia de embargo, afirma el ar-

tículo 951, se observarán las normas siguientes:

I. El actuario se constituirá en el lugar donde el actor prestó sus servicios o en el nuevo domicilio del deudor, en sus oficinas, establecimiento o lugar señalado en el acta de notificación, de conformidad con el artículo 740 de la Ley;

II. De no encontrarse el deudor, la diligencia se practicará con cualquier

persona que esté presente;

III. El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligen-

cia y de no efectuarlo se procederá al embargo;

IV. En caso necesario, a juicio del actuario y sin autorización previa, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona se encuentra presente, el actuario practicará el embargo, fijando copia autorizada del acta respectiva en la puerta de entra-

da de la localidad; y

VI. El actuario, bajo su más estricta responsabilidad, embargará "únicamente" los bienes necesarios y suficientes para garantizar el monto de la condena, sus intereses y los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no deben suspenderse. El actuario está legalmente facultado para resolver los incidentes o cuestiones que se susciten o tiendan a evitar la realización de la diligencia.

c) Aseguramiento de embargo. Consiste en la traba del embargo, y los actos jurídicos en virtud de los cuales los bienes embargados se desplazan físicamente del patrimonio del deudor entrando en diverso, en forma provisional, en tanto no se pague la deuda, o bien sean rematados.

2. BIENES INEMBARGABLES

El artículo 952 de la *Ley Federal del Trabajo*, señala concretamente los bienes que no podrán ser objeto de embargo:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de la familia;
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades
 - Podrá embargarse la empresa o establecimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de la Ley;
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;
- V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensable de conformidad con las Leyes;
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;
- VII. Los derechos de uso y de habitación; y
- VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fondo, a cuyo favor estén constituidas.

3. ELECCIÓN DE BIENES PARA EL EMBARGO

Corresponde exclusivamente al actuario, en el momento de la diligencia de embargo y tomando en consideración lo que expongan las partes, determinar los bienes que deben ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización, es decir, los que se puedan enajenar sin mayores obstáculos.

4. Embargo de bienes que no se tengan a la vista

Si en el curso de la diligencia se advierte que los bienes que deban embargarse se encuentran en otro lugar, el actuario deberá trasladarse y previa identificación practicará el secuestro.

En efecto, el artículo 955 de la Ley señala: "Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo."

5. EMBARGO SOBRE DINERO O CRÉDITO REALIZABLES EN EL ACTO

En caso de que los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el actuario los pondrá a disposición del presidente de la Junta, para que de inmediato resuelva el pago al actor (art. 956). Cabe mencionar que el pago al acreedor no deberá realizarse en la diligencia de embargo, sino posteriormente por conducto del presidente ejecutor.

Son "créditos realizables en el acto", los contenidos en títulos que circulan en el comercio libremente y que se trasmiten por la simple aceptación

del documento que los ampara.

6. EMBARGO SOBRE BIENES MUEBLES

Cuando el embargo recaiga sobre bienes muebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo; el depositario tendrá la obligación de informar al presidente ejecutivo el lugar en que el depósito haya sido constituido. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario que más convenga a sus intereses (art. 957).

Practicado el embargo podrá designarse como depositario de los bienes al propio demandado. Esta medida se adopta con frecuencia al ser una fórmula de garantía o cuando se ofrece pagar dentro de un plazo perentorio.

Por otra parte, en términos del artículo 383, fracs. I y XII del *Código Penal para el Distrito Federal*, se considera como abuso de confianza, "el hecho de disponer o sustraer una cosa, su dueño, si le ha sido embargada y la tiene en su poder con el carácter de depositario judicial; y el hecho de disponer de la cosa depositada, o sustraerla, el depositario judicial o el designado por o ante las autoridades administrativas o del trabajo".

7. EMBARGO SOBRE CRÉDITOS, FRUTOS O PRODUCTOS (RENTAS)

Cuando sean créditos, frutos o productos del resultado del embargo, se notificará al deudor o inquilino que el importe del pago correspondiente lo haga directamente al presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

En ese orden de ideas, el actuario requerirá al demandado para que le proporcione los documentos y contratos respectivos, haciendo constar el acta de las condiciones estipuladas, para evitar simulación de actos en contra de la parte que obtuvo.

8. Embargo sobre títulos de crédito

El embargo de títulos de crédito obliga a designar un depositario que lo conserve y realizar todos los actos necesarios para que no se altere o menoscabe el derecho que el título represente, y a ejercitar las acciones o recursos que la Ley concede para hacerlo efectivo, quedando sujeto como consecuencia a las responsabilidades de un mandatario en procuración (art. 960).

9. Embargo de crédito litigioso

Si el embargo fuere un crédito litigioso, se notificará el embargo al juez o autoridad que conozca del juicio respectivo, a efecto de que se reconozca personalidad al depositario designado con documentación idónea, para que pueda, en carácter de apoderado, por su propio derecho o por interpósita persona continuar con el trámite del procedimiento.

10. EMBARGO DE INMUEBLES

Cuando el secuestro recaiga en un bien inmueble, precisada su ubicación y colindancias, se ordenará dentro de las 24 h siguientes la inscripción en el Registro Público de la Propiedad (art. 962).

Con la reforma del 1980 se suprimió la circunstancia de que "la inscripción del embargo no causaría el pago de derechos de ninguna especie". Sin embargo, deberá estarse a lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley, que establece que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno, contrariamente a la práctica.

11. Embargo de finca urbana y sus productos

El artículo 963 de la Ley Federal del Trabajo señala que:

Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

 Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menos al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias para su cumplimiento; y recabar en todos los casos la autorización del presidente ejecutor;

 Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley;

III. Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble, y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo;

IV. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene;

V. Presentar para su autorización al presidente ejecutor los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;

VI. Pagar previa autorización del presidente ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y

VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente mediante billetes de depósito, que pondrá a disposición del presidente ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

12. EMBARGO DE EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

En caso de que el secuestro se practique sobre una empresa o establecimiento, se nombrará un depositario "interventor con cargo a la caja", quien estará obligado a vigilar la contabilidad; administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible, y los demás actos inherentes a su cargo.

Si a juicio del depositario la administración no es conveniente o se puedan perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del presidente ejecutor, para que con anuencia de las partes y del interventor, en audiencia señalada para su efecto resuelva lo procedente.

Si el depositario es un tercero ajeno al juicio deberá otorgar fianza al presidente ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en la forma y términos que le indique la autoridad laboral. De acuerdo a lo anterior, el depositario deberá recibir las cantidades de dinero que provengan de las operaciones realizadas en la negociación; desempeñará funciones de inspección, vigilancia, administración y efectuará los gastos ordinarios de la empresa; el remanente lo entregará al presidente de la Junta al rendir las cuentas de su gestión.

13. PERFECCIONAMIENTO DE EMBARGO

De la naturaleza de los bienes secuestrados, las medidas que deberán adoptarse para su perfeccionamiento son:

- a) Tratándose de bienes muebles y si éstos no se tienen a la vista, el actuario deberá trasladarse al lugar donde se encuentren; comprobada su existencia, trabará el embargo correspondiente.
- b) Si los bienes son inmuebles el embargo se perfeccionará mediante su inscripción en el Registro Público de la Propiedad.
- c) Cuando recaiga en créditos o rentas se perfeccionará con la notificación al deudor o inquilino que los retenga o ponga a disposición del presidente el importe respectivo.
- d) Si se practica el embargo sobre finca urbana y sus rentas o sobre empresas mercantiles, el embargo se perfeccionará dando posesión al administrador o al interventor, notificando a los inquilinos la nueva situación del inmueble.
- e) Tratándose de embargo de créditos litigiosos, mediante la comunicación a la autoridad que conoce del conflicto.

14. Ampliación del embargo

El actor podrá solicitar la ampliación del embargo en los casos siguientes:

- Cuando los bienes embargados no sean suficientes conforme al avalúo para cubrir las cantidades por las que se despachó la ejecución.
- II. Cuando se promueva una tercería el presidente ejecutor podrá decretar la ampliación del embargo si a su juicio concurren las circunstancias anteriores, sin el conocimiento del demandado.

Cabe mencionar que la reforma suprimió incorrectamente la posibilidad de ampliar el embargo cuando se conozcan bienes diversos del deudor o los adquiridos con posterioridad al secuestro (art. 862, frac. II, Ley de 1970).

15. Relación de embargos

Para el supuesto de que sean practicados diversos embargos sobre los mismos bienes, deberá observarse lo siguiente:

- Si se practican en ejecución de créditos de naturaleza laboral, se pagarán en el orden sucesivo de los embargos.
- II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que se hubiese practicado previamente al fincamiento del remate.

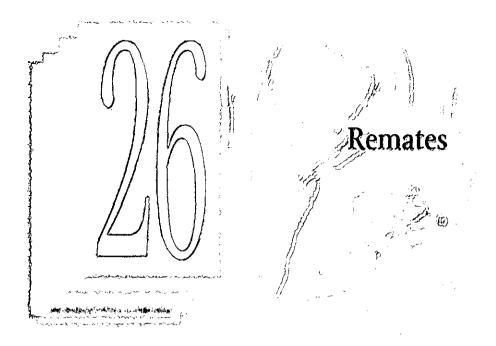
194 Cap. 25. Procedimiento de embargo

Cuando el presidente ejecutor conozca la existencia de otro embargo, comunicará a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan sujetos a la preferencia del crédito de trabajo, debiéndose continuar el procedimiento para hacer efectivo el pago al trabajador.

El saldo líquido que resulte se pondrá a disposición de la autori-

dad embargante.

III. Una vez trabado el reembargo se continuará con la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos (art. 874).



1. Introducción

En el derecho procesal, la palabra "rematar" tiene dos significados:

- a) La adjudicación que se hace a una persona del bien embargado que sale en venta, en subasta o almoneda.
- b) La diligencia misma de la subasta o almoneda. Rematar un bien significa, por tanto, no sólo ponerlo en venta pública por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto.

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes.

Como consecuencia del aseguramiento, antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el deudor liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo o mediante billete de depósito de Nacional Financiera, el importe de la condena y los gastos de ejecución (art. 967).

El remate se lleva a cabo en una diligencia llamada subasta o almoneda, que es el conjunto de actos procesales que realiza el Tribunal o autoridad laboral para vender públicamente los bienes embargados al mejorpostor.

2. Preparación del remate de bienes embargados

Previamente al remate de los bienes embargados deberá cumplirse con los siguientes requisitos:

- a) Si los bienes embargados son muebles:
 - I. Se efectuará un avalúo por la persona que designe el presidente ejecutor.

II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo.

- III. El remate se anunciará en los tableros de la Junta, y en el palacio municipal o en la oficina de Gobierno que designe el presidente ejecutor.
- b) Si los bienes embargados son inmuebles:

I. Se tomará el avalúo del perito valuador legalmente autorizado, designado por el presidente de la Junta.

II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha del señalamiento del remate. Si en autos obra diverso certificado, sólo se solicitará del registro el relativo al perio-

do no comprendido.

III. El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta, debiéndose publicar, por una sola vez, en la tesorería de la entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes embargados convocando a los postores para tal efecto. Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos correspondientes (art. 968).

Por su parte, el artículo 969 señala que si los bienes embargados son una empresa o establecimiento, se observará el procedimiento siguiente:

- Se requerirá un avalúo por perito previa solicitud del presidente de la Junta a Nacional Financiera, o a alguna otra institución oficial.
- II. Servirá de base para el remate el monto que establezca el avalúo antes indicado.
- III. Es aplicable lo dispuesto en lo referente a embargo de muebles.
- IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes respectivo.

3. Postura legal

La postura legal constituye el precio asignado a una cosa, así como el modo, pacto o condición que establezcan dos o más contratantes... pero singularmente, se entiende como el precio establecido en las almonedas o arrendamientos de abastos ejecutados públicamente.

También se considera postura, el escrito formulado por la persona que desea adquirir la cosa que se remata y en el cual expresa el precio que ofre-

ce y las condiciones de pago (diccionario de Eduardo Pallares).

El artículo 970 de la Ley define la postura legal, indicando que "ésta debe cubrir las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibirá en billete de depósito de Nacional Financiera, el importe de 10 % de su puja".

4. REQUISITOS DE LA AUDIENCIA DE REMATE

El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:

I. El remate se realizará el día y hora señalados, en el local de la Junta. correspondiente.

II. El presidente de la Junta, declarará abierto el remate.

III. El presidente concederá un término no mayor de media hora, para recibir posturas.

IV. El presidente calificará las posturas, y concederá 1 min entre puja

y puja.

V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la Ley, relativo a la exhibición del importe de su postura.

VI. El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor

postor.

Es importante señalar que la diligencia de remate no podrá suspenderse bajo ninguna circunstancia. El presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que sean planteadas por las partes interesadas, a efecto de lograr el buen cobro de los créditos a favor del actor (art. 972, Ley de 1980, v 869, de 1970).

El juicio de amparo sólo podrá promoverse en contra de la resolución

definitiva que aprueba el remate.

5. ADJUDICACIÓN DE LOS BIENES EMBARGADOS

Adjudicación. Joaquín Escriche explica los alcances de esta expresión en los siguientes términos: "La apropiación o aplicación que en herencias y particiones o subastas, se suele hacer de una cosa mueble o inmueble, de viva voz o por escrito a alguno, con autoridad del juez."

Ampliando este concepto a sus términos gramaticales, Andrés Cornejo² la define en los siguientes términos: "Lo mismo que en el derecho común *adjudicatio in solutum*, es aquella aplicación que hace el juez de los bienes del reo ejecutado, y posesión que da de ellos al ejecutante en satisfacción de la deuda contraída con aquél a causa de no haber aparecido postor al tiempo de su pública subasta y remate..."

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo afirma: "Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de 20 % en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán den-

tro de los 30 días siguientes" (art. 973).

La Ley de 1970 mencionaba un plazo de cinco días para la celebración de las subsecuentes almonedas, plazo que resultaba insuficiente para el buen éxito del acto procesal que se comenta (art. 870).

Eduardo Pallares' define a la almoneda en los siguientes términos: "La venta pública hecha con la intervención y por orden de la autoridad judicial o administrativa de bienes muebles. Se usa, sin embargo, como sinónimo de subasta, y comprende también la venta de los inmuebles."

Refiriéndose a esta última expresión, menciona la semántica del vocablo en los términos siguientes: "procede del latín y significa 'bajo la lanza', porque en Roma las ventas públicas se realizaban al amparo de la lanza, símbolo del poder militar y de la autoridad del Estado. Actualmente significa la venta pública que se hace por orden y con la intervención de la autoridad judicial o administrativa..."

El adjudicatario deberá liquidar dentro de los tres días siguientes, el importe total de la postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida en la puja quedará a favor del actor, y el presidente de la Junta señalará de nueva cuenta fecha para la celebración de la almoneda (art. 974).

Francisco Ramírez Fonseca4 atinadamente señala que

...el artículo 974 es nuevo y se ha redactado con el propósito de aclarar lo que sucede cuando exhibido el 10 % de la puja en los términos del artículo 970, el poseedor o adjudicatario no exhibiese la diferencia entre el 10 % y el monto

^{&#}x27;Citado por Eduardo Pallares, op. cit., p. 62.

^{&#}x27;ldem.

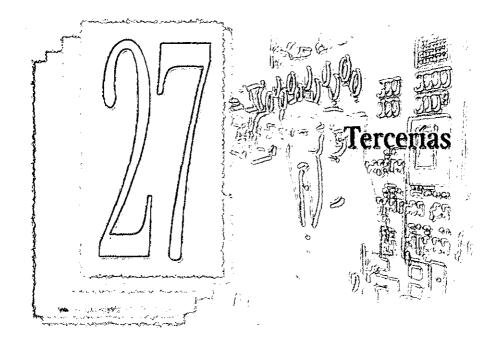
³Ibid., pp. 71 y 692.

⁴Francisco Ramírez Fonseca, Comentarios a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, PAC, México, 1980, p. 17.

total. El hecho de que este 10 % pase al patrimonio del actor se traduce en una sanción por el incumplimiento del adjudicatario como resarcimiento por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento.

Sin embargo, de ser exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el presidente declarará fincado el remate y procederá a lo siguiente:

- I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; si existe remanente se entregará al demandado.
- II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará:
 - a) El propietario anterior deberá entregar al presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble rematado.
 - b) Si el adjudicatario es el trabajador, el inmueble se le entregará libre de todo gravamen, impuestos o derechos fiscales, por tratarse de crédito privilegiado de pago preferente.
 - c) Las nuevas escrituras deberá firmarlas el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación del notario público respectivo. De no hacerlo el presidente lo suscribirá en su rebeldía.
- III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble. Cabe mencionar que los remates en materia laboral ocasionalmente tienen aplicación, ya que los asuntos en la práctica, salvo casos de excepción, no tienen esta fórmula de terminación del procedimiento.



1. DISPOSICIONES GENERALES

Las tercerías, señala el maestro Eduardo Pallares:

...aparecieron tardíamente en la historia del derecho procesal. No hay antecedentes de ellas en el Derecho Romano, en el medieval ni en el canónico. Las leyes españolas desde el fuero juzgo y la novísima recopilación, tampoco las reglamentan y es necesario llegar hasta la ley de enjuiciamiento española de 1885, para encontrar algunos antecedentes del ordenamiento jurídico de que se trata.

Las tercerías nacen en el derecho laboral mexicano en la *Ley Federal del Trabajo* de 1931 (arts. 566 a 569), con la salvedad de que se refería solamente a la tercería excluyente de dominio sobre los bienes embargados, y fueron regulados con mayor precisión en la Ley de 1970 y las reformas de 1980.

En el sentido amplio, la tercería implica la intervención de un tercero en juicio ejercitando un derecho de acción procesal, ya sea que se trate de manera voluntaria o forzada.

En el sentido restringido, la tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso, en el que hace valer sus derechos de propie-

¹Eduardo Pallares, Diccionario de derecho procesal civil, Porrúa, México, 1960, p. 677.

dad o de preferencia a efecto de evitar que el remate de los bienes embargados pueda causarle perjuicios irreparables.

2. Diversas formas de tercerías

La Ley Federal del Trabajo reconoce las siguientes:

a) Excluyentes de dominio

Tienen por objeto el levantamiento del embargo practicado indebidamente en bienes propiedad de terceros, a efecto de evitar el remate correspondiente.

b) De preferencia

Su finalidad es obtener el pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados, es decir, el tercero debe demostrar su mejor derecho al cobro del crédito de la persona que obtuvo mediante la diligencia de embargo.

De lo expuesto se infiere, que en virtud de las tercerías, personas terceras ajenas a la responsabilidad del conflicto intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio (art. 976).

3. Trámite de tercerías

- a) Las tercerías se tramitarán en forma incidental por la Junta que conozca del juicio principal que lo originó.
- b) Deberán ser planteadas y resueltas por el Pleno de la Junta que conozca del juicio principal.
- c) Las tercerías se promoverán por escrito, acompañando las pruebas suficientes que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o la preferencia del crédito.
- d) La Junta ordenará el trámite del incidente de tercería, por cuerda separada, es decir, mediante expediente diverso del principal, debiendo citar a las partes a una audiencia dentro de los 10 días siguientes, en las que después de haber expuesto sus argumentos y desahogadas las pruebas, se dictará la resolución que corresponda conforme a derecho.
- e) Las tercerías no interrumpen la tramitación del procedimiento; sin embargo, la tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate, la de preferencia, el pago del crédito.
- f) Si la resolución es favorable al tercerista, la Junta ordenará se levante el embargo o se pague en su caso el crédito declarado preferente.
- g) El tercerista podrá promover el incidente ante la autoridad exhortada

202 Cap. 27. Tercerías

que practicó el embargo, debiendo designar domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia de la Junta exhortante, en caso contrario, todas las notificaciones se realizarán; al devolver el exhorto con el resultado de la diligencia remitirá la solicitud del tercerista (arts. 977 y 978).

b) Las tercerías podrán promoverse en cualquier momento y hasta antes

del remate de los bienes embargados.



1. GENERALIDADES

De conformidad con el artículo 123, frac. XXIII, apartado "A" constitucional, los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón (art. 113).

En ese orden de ideas, los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones (art. 114).

De lo anterior se infiere que los trabajadores gozan de una opulenta preferencia en los créditos sobre cualquier otro, lo que se traduce en un derecho de privilegio y de protección respecto a los adeudos en su favor; sin embargo, esta preferencia se encuentra limitada a un año en el caso de salarios, por ser el término general de prescripción (art. 516).

Ahora bien, para hacer efectivo ese beneficio de los trabajadores, el artículo 979 de la Ley los faculta a concurrir a la Junta, a fin de prevenir a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante las cuales se tramitan jui-

cios en los que se pretendan hacer efectivos créditos en contra del patrón, para que antes de llevar a cabo el remate o adjudicación de los bienes embargados, le notifique al solicitante, para que esté en posibilidad de hacer valer oportunamente sus derechos.

Si los bienes embargados fueran insuficientes para cubrir los créditos de los trabajadores, se prorratearán entre ellos dejando a salvo sus derechos o diferencias.

En suma, las preferencias de créditos son los instrumentos o mecanismos legales de los trabajadores para hacer efectivos oportunamente sus derechos privilegiados de crédito.

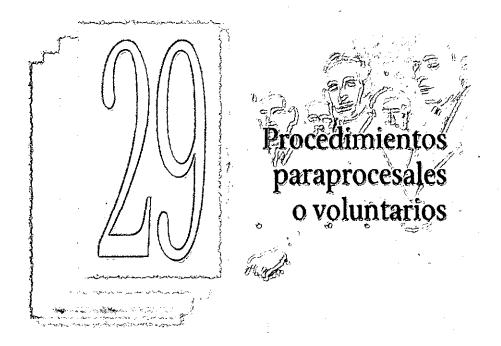
2. Trámite

Las preferencias de créditos se sustanciarán conforme a las reglas siguientes:

- I. La preferencia deberá promoverse por el actor trabajador ante la Junta que conoce del conflicto, indicando las autoridades ante quienes se tramitan diversos juicios y que pudieran adjudicar o rematar los bienes del patrón, acompañado de copias suficientes de su petición para correr traslado a las partes contendientes.
- II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndose saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que, por tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador para que comparezca oportunamente a deducir sus derechos.
- III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas adeudadas al Instituto Mexicano del Seguro Social o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará que la Junta remita oficio a la autoridad correspondiente, indicándole la existencia de juicio laboral, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón, se proceda a notificar al trabajador para que igualmente esté en posibilidad de deducir sus derechos.

3. Derechos establecidos a favor de los trabajadores

Cuando en el juicio laboral se haya dictado laudo que determine cantidad líquida o se hubiese aprobado la liquidación correspondiente, la Junta le comunicará a la autoridad judicial o administrativa prevenida, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que sea tomado en consideración al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados. Si antes del remate el patrón hubiese efectuado el pago para librar sus bienes, deberá cubrirse preferentemente el importe de los créditos laborales.



1. CONCEPTO

Paraprocesal significa "junto o a un lado"; vía que se coloca a un lado del proceso.

Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios son todos aquellos asuntos que, por mandato de Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (art. 982).

2. OBJECIÓN

Casi por unanimidad, las modernas doctrinas procesales han establecido que los procedimientos voluntarios no son una verdadera jurisdicción, sino que constituyen actos de administración confiados a órganos jurisdiccionales, aunque no dejan de reconocer en ellos características específicas que los distinguen de los meramente administrativos, no sólo en atención de los órganos que los producen, sino a su propia naturaleza jurídica.

3. DIFERENCIAS

a) La jurisdicción contenciosa entraña un conflicto de intereses; la voluntaria documenta, tutela o garantiza una circunstancia específica.

- b) La contenciosa se ejerce pronunciando un fallo, en la voluntaria, la certificación o eficacia legal de algún acto jurídico.
- c) En la jurisdicción contenciosa existen partes (actor, demandado, etc.); en la voluntaria sólo solicitantes o interesados y no existe proceso, litigio o causa sino expediente de la solicitud.

4. CLASIFICACIÓN

La Ley Federal del Trabajo ha clasificado a los procedimientos voluntarios de la siguiente forma:

a) Por mandato de Ley

Se tramitarán conforme a los procedimientos paraprocesales o voluntarios los mencionados a continuación:

- Cuando por disposición de Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes se tenga que otorgar depósito o fianza concurriendo con el presidente de la Junta, el cual se lo comunicará a la parte interesada, así como la cancelación o devolución de la fianza, previa comprobación de cumplimiento de obligaciones a garantizar (art. 984).
- 2. Podrá solicitarse la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, cuando por disposición de la SHCP, sin existir objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y éste haya impugnado dicha resolución, la podrá realizar dentro de los tres días siguientes a la fecha de notificación, debiendo garantizar la cantidad e intereses a repartir adicionalmente (arts. 985 y 986).
- 3. Cuando se solicita a la Junta la aprobación de los convenios o liquidaciones, debiéndose identificar a satisfacción los solicitantes, con objeto de cumplir con el párrafo segundo del artículo 33 de la Ley, debiendo desglosar la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de reparto de utilidades, dejando a salvo sus derechos para el caso de que la comisión no los hubiere determinado (art. 987).
- 4. La autorización para trabajar a los trabajadores mayores de 14 años y menores de 16 años, que no hayan terminado su educación obligatoria, debiendo acompañar los documentos necesarios para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo (art. 988).
- 5. Los trabajadores podrán solicitar de la Junta, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido (art. 989).
- 6. Podrán concurrir personalmente a la Junta, el trabajador o sus be-

neficiarios a recibir cantidad de dinero, en virtud de convenio o li-

quidación (art. 990).

7. Én los casos de rescisión del contrato de trabajo, previstos en el artículo 47, el patrón podrá solicitar de la Junta, que por conducto del actuario notifique al trabajador el aviso de despido, en caso de negativa a recibirlo, se deberá levantar una acta circunstanciada de la diligencia. La Junta, a los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación correspondiente.

Cabe mencionar sobre el particular que el artículo 47, última parte, de la Ley de la materia indica:

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 éste se negase a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva. Proporcionándole 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.

En las reformas procesales de 1980 se incluyeron los dos últimos párrafos antes transcritos, puesto que el incumplimiento de la obligación patronal de dar al trabajador el aviso de despido, únicamente originaba una sanción administrativa.

Sin embargo, se consideró que el incumplimiento a la norma legal implica violación a la garantía de audiencia y legalidad del trabajador al desconocer con claridad las causas de su despido, estimándose injustificada la separación.

Como consecuencia de lo enunciado anteriormente, fue establecido un procedimiento legal denominado "paraprocesal o voluntario", en virtud del cual por conducto de la Junta podrá efectuarse la notificación al trabajador en caso de negativa a recibir el aviso de rescisión.

Al respecto, nuestro Máximo Tribunal ha precisado que el aviso de rescisión de la relación laboral sólo produce efecto cuando se notifica por medio de la Junta, si se prueba que el trabajador se negó previamente a recibirlo.

b) Por su naturaleza jurídica

Se tramitarán por esta vía:

 La demostración de la existencia de hechos que han producido o están destinados a producir efectos jurídicos y que no deriven perjuicios a terceras personas. 2. Solicitar la intervención de la Junta, para que resuelva con certeza una situación jurídica en la que exista incertidumbre.

c) A solicitud de parte interesada

Cuando se requiera la intervención de la Junta, sin que esté promovida cuestión litigiosa alguna entre las partes, podrá solicitarse a dicha autoridad que formalice, tutele u otorgue fuerza o eficacia a un acto jurídico determinado.

5. BASES DEL PROCEDIMIENTO

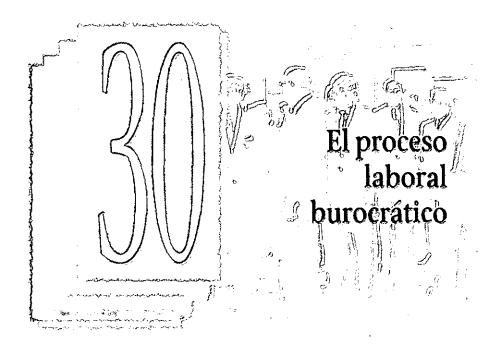
El trabajador, sindicato o patrón interesados, podrán concurrir a la Junta competente a solicitar, oral o preferentemente por escrito, su intervención, debiendo señalar expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretenda se exhiba o la diligencia que se pida se lleve a cabo.

La Junta, dentro de las 24 h siguientes, acordará la solicitud y, en su caso, señalará día y hora para desahogar la diligencia respectiva.

Independientemente de que la legislación laboral restablece casos específicos de procedencia de los procedimientos paraprocesales, se le atribuyen funciones amplias o generales a efecto de tramitar cuestiones laborales de diversa índole, que desgraciadamente en la práctica carecen de aplicación, por ejemplo:

- Consignación de salarios y prestaciones que el trabajador se negó a recibir.
- Consignación de bienes muebles o documentos que el patrón se negó a recibir en el momento del despido.
- Requisito formal para que el trabajador continúe con la prestación de sus servicios.
- Formulación de requerimientos a los patrones por impago de salarios o prestaciones.
- Actos preparatorios a juicio, etcétera.

Sería imposible enumerar todos los asuntos que podrían tramitarse por esta vía, ya que el legislador creó esta institución para servir adecuadamente, y como un reto a la imaginación de los litigantes.



1. GENERALIDADES

La jurisdicción laboral para los servidores públicos federales y del Distrito Federal, se rige por los principios establecidos en el artículo 123, apartado "B", de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reglamentada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del 27 de diciembre de 1963.

En la legislación invocada se constituye el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su organización y funcionamiento y las bases generales del procedimiento *sui generis* de conciliación y arbitraje, establecido para la solución jurisdiccional de los conflictos entre el Estado y sus servidores.

Cabe señalar que en términos del artículo 11, todo lo no previsto en dicho Ordenamiento se aplicará supletoriamente, y en su orden, la *Ley Federal del Trabajo*, el *Código Federal de Procedimientos Civiles* (en contra de la tradición laboralista), las leyes del orden común, los usos y costumbres, los principios generales del derecho y la equidad.

Es importante destacar, además, que conforme a lo dispuesto por el artículo 80. de la legislación, quedan excluidos los empleados de confianza, quienes no gozan del derecho de la estabilidad en el empleo, los miembros del Ejército y Armada nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar; el personal militarizado legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que estén sujetos a pago de honorarios.

2. COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

El Tribunal Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es un órgano jurisdiccional colegiado que funcionará en pleno o en salas, se integrará con un magistrado designado por el Gobierno federal, un magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, y un magistrado, tercer árbitro, que nombrarán los anteriormente citados y que funcionará como presidente de Sala.

El presidente del Tribunal y los presidentes de las Salas, durarán en su cargo seis años y sólo podrán ser removidos por delitos graves del orden común o federal. Los magistrados representantes del Gobierno federal y de los trabajadores, podrán ser removidos libremente por quienes los designaron.

Para ser magistrado de este Tribunal se requiere:

- a) Ser mexicano en el pleno goce de sus derechos civiles.
- b) Ser mayor de 25 años.
- c) No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales.

El presidente del Tribunal y los presidentes de Sala y de Sala Auxiliar, así como el magistrado nombrado por el Gobierno federal, deberán ser licenciados en Derecho, con título legalmente expedido cuando menos cinco años antes de la designación, y tener un mínimo de tres años de experiencia en materia laboral debidamente acreditable.

El magistrado representante de los trabajadores deberá haber servido al Estado como empleado de base por un periodo no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

El presidente del Tribunal disfrutará de los mismos emolumentos de los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y los presidentes de las Salas y los magistrados percibirán de los que correspondan a los jueces de distrito.

El Tribunal contará con un secretario general de Acuerdos; en cada Sala habrá un secretario de Acuerdos (quien también deberá contar con título de licenciado en Derecho), actuarios y el personal administrativo necesario; asimismo, el presidente del Tribunal nombrará a los funcionarios conciliadores indispensables. Los secretarios también deberán tener el título de licenciado en Derecho.

Los secretarios, actuarios y personal administrativo del Tribunal, son considerados de base, por lo que estarán sujetos a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, pero los conflictos que se susciten con moti-

vo de la aplicación de la misma serán resueltos por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, evitando así que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje actúe en un conflicto con doble carácter (patrón demandado y juzgador).

Es necesario precisar que los miembros del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrán ser recusados, sin embargo, podrán excu-

sarse del negocio por existir impedimentos.

Contará asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, integrada por un procurador y el número de procuradores auxiliares que juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores, que de forma gratuita los representarán y asesorarán en caso de que lo soliciten.

3. Competencia

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer de los siguientes asuntos:

a) Conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores.

b) Conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones

de trabajadores a su servicio.

- c) Registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo.
- d) Conflictos sindicales e intersindicales.
- e) Efectuar el registro de las condiciones generales del trabajo, reglamentos de escalafón, reglamentos de las comisiones mixtas de seguridad e higiene y de los estatutos de los sindicatos.

4. CLASIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

Del contenido de los artículos 125, 127, 127 bis y demás relativos de la Ley de la materia, se advierte la existencia de los siguientes procedimientos:

- Procedimiento especial de conflictos colectivos o sindicales.
- Procedimiento de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores.
- Procedimiento ordinario o general.

Procedimiento de huelga.

Conflictos entre el Poder Judicial y sus trabajadores.

5. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS O SINDICALES

Por su naturaleza jurídica este tipo de procedimientos se tramita de manera breve y concentrada, ya que tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo sindical, el presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje citará a las partes dentro de las 24 h siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación.

En esta audiencia se procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio se elevará a la categoría de laudo ejecutoriado que obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada.

En caso contrario, se remitirá el expediente a la secretaria general de Acuerdos del Tribunal, para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento, que se reducirá a la presentación de la demanda por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará la resolución, salvo que a juicio del Tribunal se requiera la práctica de diligencias necesarias, y una vez desahogadas se dictará el laudo.

6. PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER CONTROVERSIAS RELATIVAS A LA TERMINACIÓN DE LOS EFECTOS DEL NOMBRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Este procedimiento sumario se desarrollará de la siguiente forma:

- I. La dependencia presentará su demanda, acompañada del acta administrativa correspondiente, solicitando la separación del trabajador. Luego entonces, hasta en tanto no se resuelva esta petición favorablemente, el afectado continuará prestando servicios.
- II. Dentro de los tres días siguientes posteriores, se correrá traslado al trabajador demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito y, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite directamente, y proponiendo el desahogo de las pruebas correspondientes.
- III. Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas ofrecidas por las partes, el Tribunal citará a una audiencia que se celebrará dentro de los 15 días siguientes de recibida la contestación de desahogo de pruebas y alegatos de las partes.

IV. Dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la audiencia, se dictará el laudo, salvo que el Tribunal considere que es necesaria la práctica de diligencias para mejor proveer y, una vez desahogadas, se dictará el laudo dentro de los 15 días siguientes.

Durante largo tiempo los tribunales de amparo consideraron innecesario que los titulares de las dependencias correspondientes solicitaran autorización previa del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para separar a sus trabajadores, no obstante que las disposiciones legales así lo establecían.

Sostuvieron el criterio de que en vía de excepción podría defenderse el titular. (Jurisprudencia 564, publicada en el *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995*, t. V, Materia del Trabajo, p. 371, de rubro: "Trabajadores al servicio del Estado, cese de los, sin autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje".)

Sin embargo, con posterioridad, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, cambió su criterio totalmente, en los siguientes términos.

"Trabajadores al servicio del Estado. El titular de la dependencia del Ejecutivo no tiene facultades para cesarlos unilateralmente por las causales que establece la fracción v del artículo 46 de la Ley federal de la materia, sino que debe demandar el cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje" (Modificación del criterio de la tesis jurisprudencial 564, compilación de 1955, Tomo Quinto). Esta Segunda Sala modifica el criterio de la anterior Cuarta Sala, que se integró jurisprudencialmente desde 1951 y que ha sido recogida y reiterada sin variación con los números 189 (compilación de 1965, Quinta Parte); 270 (compilación de 1975, Quinta Parte); 314 (compilación de 1985, Quinta Parte); 1969 (compilación de 1988, Segunda Parte); y 564 en la compilación de 1995, Tomo Quinto, que establece: "Trabajadores al servicio del Estado, cese de los, sin autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje."

Cuando el titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese, porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. La modificación que se hace en los términos del artículo 194 de la Ley de Amparo, se funda en la interpretación histórica de la disposición contenida en la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuya génesis se remonta al acuerdo presidencial publicado el doce de abril de mil novecientos treinta y cuatro, así como al artículo 44 del Esta-

¹Tesis de jurisprudencia 46/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de 5 de septiembre de 1997, por unanimidad de cuatro votos de los ministros Juan Díaz Romero, Guillermo I. Ortíz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

tuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, del cuatro de abril de mil novecientos cuarenta y uno; asimismo, en la interpretación jurídica derivada de que aquel criterio jurisprudencial interpretaba el artículo 44 del mencionado estatuto que ya fue abrogado, rigiendo desde el veintinueve de diciembre de mil novecientos sesenta y tres la nueva ley que, en la actualidad, recoge en su artículo 46 importantes modificaciones que ameritan una nueva interpretación; también se toma en cuenta la interpretación sistemática del artículo 123, apartado "B", frac. IX, constitucional, en relación con los artículos 46, 46 Bis y 127 Bis de su ley reglamentaria, así como la finalidad tutelar de los derechos de los servidores públicos, de todo lo cual se infiere que el titular de la dependencia burocrática del Ejecutivo no tiene facultades para cesar unilateralmente a dichos servidores cuando son de base y les atribuye haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la frac. V del citado artículo 46, sino que debe promover demanda ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que éste decida en un laudo si se demostró la causal rescisoria o no se demostró, de manera que si en tales supuestos el titular dicta el cese por sí y ante sí, éste será injustificado si lo demanda el empleado.

NOTA: Esta tesis modifica el criterio sustentado en la jurisprudencia 564, publicada en el *Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995*, t. V, Materia del Trabajo, p. 371, de rubro: "Trabajadores al Servicio del Estado, cese de los, sin autorización del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje."

7. PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Los procedimientos ordinarios se aplican en la generalidad de los conflictos que no tengan establecido una regulación especial y, de igual forma, se inicia con la presentación de la demanda.

El escrito mencionado deberá contener:

- a) El nombre y domicilio del reclamante.
- b) El nombre y domicilio del demandado.
- c) El objeto de la demanda.
- d) Una relación de hechos.
- e) La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiera aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite.

Al escrito inicial de demanda se acompañarán las pruebas de que se disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

La contestación de la demanda se presentará en un término no mayor de cinco días, contados a partir del siguiente a la fecha de su notificación y

deberá referirse a todos y cada uno de los hechos que comprenda la demanda, asimismo se deberán ofrecer las pruebas conducentes.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en que radica el Tribunal, se ampliará el término en un día más por cada 40 km de distancia o fracción que exceda de la mitad.

El Tribunal, al recibir la contestación de la demanda o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenará la práctica de las diligencias que fueren necesarias y citará a las partes y, en su caso, a los testigos y peritos, para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

El día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas; el Tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente improcedentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis. Acto siguiente se señalará el orden de su desahogo, primero las del actor y después las del demandado, en la forma y términos que el Tribunal estime oportuno, tomando en cuenta la naturaleza de las mismas y procurando la celeridad en el procedimiento.

En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas previamente, a no ser que se refieran a hechos supervenientes, en cuyo caso se dará vista a contraria, o que tengan por objeto probar las tachas contra testigo, o se trate de la confesional, siempre y cuando se ofrezcan antes de cerrarse la audiencia.

Cuando el demandado no conteste la demanda dentro del término concedido o si resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El Tribunal apreciará en conciencia las pruebas que se le presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverá los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada, debiendo expresar en su laudo las consideraciones en que funde su decisión. Lo cual implica que al emitir el laudo deberán fundar y motivar su determinación.

Antes de pronunciarse el laudo, los magistrados representantes podrán solicitar mayor información para mejor proveer, en cuyo caso el Tribunal acordará la práctica de las diligencias necesarias. Pronunciando el laudo, el Tribunal lo notificará a las partes.

Las resoluciones dictadas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje serán inapelables y deberán ser cumplidas, desde luego, por las autoridades correspondientes.

Las autoridades civiles y militares están obligadas a prestar auxilio al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para este efecto.

Sin lugar a dudas se aprecian elementos del derecho procesal del trabajo, pero no se desliga por completo de la influencia civilista, puesto que la litis y el ofrecimiento de pruebas se realizan por escrito.

8. FIGURAS PROCESALES

Del contenido de la legislación aplicable se regulan de manera general una serie de normas del procedimiento que destacamos a continuación:

- En el procedimiento no se requiere forma o solemnidad especial en las promociones o intervención de las partes, sin embargo, el escrito de demanda y de ofrecimiento inicial de pruebas requiere la satisfacción de los requisitos antes mencionados.
- Las audiencias estarán a cargo de los secretarios, según corresponda, quienes resolverán las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, formulada dentro de 24 h siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el pleno o por las salas respectivas a efecto de regularizar algún punto planteado o corregir errores, sin variar el sentido de la resolución.
- Los acuerdos de Pleno se tomarán por mayoría de los magistrados presentes.
- Para el funcionamiento de las Salas, bastará con la presencia del presidente de la misma, pero los tres magistrados que la integran deberán conocer de resoluciones relativas a la personalidad, competencia, admisión de pruebas, nulidad de actuaciones, el laudo y del desistimiento tácito de la acción o caducidad.
- Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representantes acreditados mediante simple carta poder.
- Los titulares podrán hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.
- Las partes podrán comparecer acompañadas de los asesores que a su interés convenga.
- Si de la demanda, o durante la secuela del procedimiento, resultare, a juicio del Tribunal, su incompetencia, la declarará de oficio.
- La caducidad en el proceso se producirá cuando, cualquiera que sea su estado, no se haya efectuado algún acto procesal ni promoción durante un término mayor de tres meses, así sea con el fin de pedir que se dicte el laudo. A petición de parte interesada, o de oficio, transcurrido el término el Tribunal declarará la caducidad.
- No operará la caducidad, aun cuando el término transcurra, por el desahogo de diligencias que deban practicarse fuera del local del Tribunal, o por estar pendientes de recibirse informes o copias certificadas que hayan sido solicitadas.
- Los incidentes que se susciten con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal, del interés de tercero, de nulidad de actuaciones u otros motivos, serán resueltos de plano.
- Las notificaciones se harán personalmente a los interesados por los

actuarios del Tribunal o mediante oficio enviado con acuse de recibo. La demanda, la declaratoria de caducidad y el laudo se notificarán personalmente.

 Todos los términos correrán a partir del día hábil siguiente a aquel en que se haga el emplazamiento, citación o notificación, y se con-

tará en ellos el día del vencimiento.

• El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa. Ésta no excederá de 50 pesos tratándose de trabajadores ni de 500 tratándose de funcionarios.

• El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no podrá condenar

al pago de costas.

9. Procedimiento de huelga

Para poder decretar una huelga de acuerdo con la legislación laboral de los trabajadores al servicio del Estado, se requiere que se violen de manera "general" y "sistemática" los derechos de los trabajadores consagrados en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, y que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada, lo que hace prácticamente nugatorio este derecho universal de la clase laborante.

Sin embargo, es interesante analizar que en los artículos 99 al 109 de la Ley en comento, se consigna el procedimiento que a continuación expondremos.

Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de asamblea en la que se haya acordado declarar la huelga.

El Presidente una vez recibido el pliego y sus anexos, correrá traslado con copia de los mismos al funcionario de quien dependa la concesión de las peticiones, para que resuelva en un término de diez días a partir de la notificación.

El Tribunal decidirá previamente, dentro de un término de 72 h, computado desde la hora en que se reciba copia del pliego de peticiones y anexos, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho los requisitos legales de procedibilidad.

Declarada legal se procederá a la conciliación de las partes, señalando una audiencia obligatoria para las partes de avenimiento y, transcurrido el plazo de diez días antes mencionado, de no llegar a un arreglo satisfactorio, los trabajadores podrán suspender labores.

De haber estallado el movimiento huelguístico antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe estado de huelga, fijando a los trabajadores un plazo de 24 h para que reanuden actividades, apercibidos que de no hacerlo quedarán cesados sin responsabilidad para

el Estado, salvo casos de fuerza mayor o error no imputable a los trabajadores, y declarará además que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Declarada la huelga ilegal, se prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada

de cese y dictará las medidas necesarias para evitar la suspensión.

La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decrete en los casos del artículo 29 constitucional, relativa a la suspensión de garantías individuales.

De ser procedente el movimiento, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho de los trabajadores, otorgándoles las garantías y el auxilio requerido. Asimismo se fijará el número de trabajadores de emergencia necesarios para que se continúen realizando los servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifiquen un peligro para la salud pública.

La huelga terminará por avenencia entre las partes; por resolución de la asamblea de los trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros; por declaración de ilegalidad o inexistencia, y por laudo del árbitro o tribunal que a petición y conformidad de las partes se avoque al conocimiento del conflicto.

Los requisitos ilimitados y de amplia interpretación para su procedencia, así como la calificación previa por parte del Tribunal, hace imposible que legalmente pueda decretarse legalmente el estado de huelga en contra de las dependencias del Estado.²

10. CONFLICTOS ENTRE EL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SUS SERVIDORES

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para estos efectos, se constituye con carácter permanente una comisión encargada de sustanciar los expedientes y de emitir un dictamen, que se turnará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

La Comisión Sustanciadora se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la Comisión se dictarán por mayoría de votos.

²Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Comentada por el Dr. Hugo Ítalo Morales Saldaña y por el Lic. Rafael Tena Suck, PAC, México, 1992.

La Comisión funcionará con un secretario de Acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado, y contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria. Los sueldos y gastos que origine la Comisión se incluirán en el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación.

Los miembros de la Comisión Sustanciadora deberán reunir los requisitos que señala el artículo 121 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El designado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro, durarán en su encargo seis años. El representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres años. Los tres integrantes disfrutarán del sueldo que les fije el presupuesto de egresos y únicamente podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes los designaron.

Los miembros de la Comisión antes indicada que falten definitiva o temporalmente, serán suplidos por las personas que al efecto designen los

mismos que están facultados para nombrarlos.

La Comisión se sujetará a las disposiciones del capítulo III del Título Séptimo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para la tramitación de los expedientes.

En los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un magistrado unitario de circuito o un juez de distrito y tengan que desahogar diligencias encomendadas por la Comisión Sustanciadora, actuarán como auxiliares de la misma con la intervención de un representante del Sindicato. El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleven

a su consideración.

La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen y a la votación del mismo. Si fuere aprobado en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al presidente de la Suprema Corte, para su cumplimiento; en caso de ser rechazado, se turnarán los autos al ministro que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictamen.

Es evidente que en contra de la resolución definitiva no procede el juicio de amparo, por disposición expresa del artículo 73, frac. I, de la Ley

de Amparo.

En la actualidad, los asuntos de esta naturaleza son resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal a efecto de dotar a la Corte de mayor independencia y evitar la distracción de sus altas responsabilidades en el control de la constitucionalidad.

11. Medios de apremio y ejecución de los laudos

El Tribunal, para hacer cumplir sus determinaciones, podrá imponer multas de mil pesos, las cuales se harán efectivas por la Tesorería General de la Federación, para lo cual el Tribunal girará el oficio correspondiente. La Tesorería informará al Tribunal de haber hecho efectiva la multa, señalando los datos relativos que acrediten su cobro.

De lo anterior se infiere que las sanciones establecidas por la Ley son verdaderamente ridículas y no surten ningún efecto correctivo ni obligan a cumplimentar coercitivamente los laudos dictados por el Tribunal, por lo que deberán ser sustituidas por formas o mecanismos más efectivos de aplicación del derecho de los trabajadores surgidos de la sentencia vinculativa.

El Tribunal tiene la obligación de proveer la eficaz e inmediata ejecución de los laudos y, a ese efecto, dictará todas las medidas necesarias en la forma y términos que a su juicio sean procedentes.

Cuando se pida la ejecución de un laudo, se despachará auto de ejecución y comisionará a un actuario para que, asociado de la parte que obtuvo, se constituya en el domicilio de la demanda y la requiera para que cumpla la resolución, apercibiéndola de que, de no hacerlo, procederá la inoperante sanción pecuniaria.

Por regla general los bienes de la Nación son inembargables, sin embargo deben establecerse medidas adecuadas para el cabal cumplimiento de los laudos, ya que en la forma consignada por la Ley queda al capricho de los titulares de las dependencias en pago de la condena.

12. Prescripción de las acciones

De conformidad con los artículos 112 al 117 de la legislación laboral burocrática, las acciones originadas por la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*, del nombramiento otorgado a favor de los mismos y de los acuerdos que fijen las condiciones generales del trabajo prescriben en un año, con excepción de los siguientes:

1. Prescriben en un mes:

a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento.

b) Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

2. Prescriben en cuatro meses:

a) En caso de despido o suspensión injustificada, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión.

- b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley.
- c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas.

3. Prescriben en dos años:

- a) Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por incapacidad proveniente de riesgos profesionales realizados.
- b) Las acciones de las personas que dependieron económicamente de los trabajadores muertos con motivo de un riesgo profesional, realizadas para reclamar la indemnización correspondiente.
- c) Las acciones para ejecutar las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán respectivamente desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal.

La prescripción no puede empezar a correr:

- a) Contra los incapacitados mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la Ley.
- b) Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que por alguno de los conceptos contenidos en la Ley se hayan hecho acreedores a indemnización.
- c) Durante el tiempo en que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.

La prescripción se interrumpe:

- a) Por la sola presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.

Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo, y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer día hábil siguiente.

13. CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y SANCIONES

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con el artículo 162 de la Ley relativa, impondrá correcciones disciplinarias a los particulares que faltaren al respeto y al orden debidos durante las actuaciones del mismo, o a los empleados del propio Tribunal por las faltas que cometan en el desempeño de sus funciones, consistentes en amonestación, multa que no excederá de la importante suma de 100 pesos y suspensión del empleo con privación de sueldos hasta por tres días.

La tibieza de la disposición no merece comentario adicional, ojalá que en un futuro se tome en serio la posibilidad de que el Tribunal tenga auténticas facultades para el cumplimiento real y efectivo de sus resoluciones.

14. Organismos descentralizados

Los organismos descentralizados del Gobierno federal, también se encuentran regulados bajo este ordenamiento, sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación,³ en fecha reciente determinó su inclusión en el apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna, considerando que sus actividades son ajenas a las funciones clásicas del Estado.

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DE CARÁCTER FEDERAL. SU INCLUSIÓN EN EL ARTÍCULO 10. DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ES INCONSTITUCIONAL. El apartado "B" del artículo 123 constitucional establece las bases jurídicas que deben regir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva que, como es lógico, no debe contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 10. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que sujeta al régimen laboral burocrático no sólo a los servidores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque integran la administración pública federal descentralizada, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeña directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto, las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

³Jurisprudencia, Novena Época, Instancia: Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. III, febrero de 1996, Tesis: P./J. 1/96, p. 52.

Esta resolución ha provocado un descontrol en el medio burocrático laboral de la Federación, toda vez que al pasar los organismos descentralizados del apartado "A" al apartado "B" del artículo 123 constitucional, se rigen por las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y dejan de regularse por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La competencia para resolver sus conflictos corresponde, luego entonces, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y la pierde el Tribunal

Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las organizaciones sindicales de estas descentralizadas, no podrán continuar perteneciendo a la central única establecida por la legislación (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado), y quedarán en libertad para afiliarse con quien deseen.

Las condiciones de trabajo previstas por el código burocrático, se transformarán en contrato colectivo de trabajo y deberá discutirse entre las

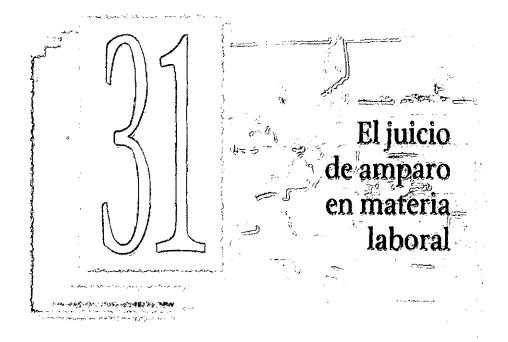
partes, depositándolo ante la autoridad competente.

Los requisitos para emplazar a huelga serán diferentes, por tránsito de una a otra legislación, y la seguridad social deberá ser impartida por el Instituto Mexicano del Seguro Social, cesando en sus funciones el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Estos son algunos de los problemas a los cuales se enfrenta el Estado Mexicano, con este cambio de jurisprudencia, que no acaba de aceptarse

por los interesados.

Los acontecimientos futuros para lograr el cumplimiento de este fallo de nuestro Máximo Tribunal, nos permitirá ser testigos de la historia.



1. GENERALIDADES

Sin tener mayores pretensiones que las de explicar las características particulares del juicio de amparo en materia laboral, trataremos de recordar algunos principios y conceptos que rigen el juicio de garantías.

El juicio de amparo es el medio de defensa del gobernado frente a los actos inconstitucionales del gobernante, su fuente es la Constitución y su finalidad es lograr el imperio de la Ley, luego entonces se identifica como un auténtico medio de control de la legalidad, del derecho y de la Carta Fundamental.

La acción de amparo es la facultad que tienen los gobernados para solicitar la protección de la justicia federal y el fundamento legal se encuentra consignado en los artículos 103 y 107 de la Carta Magna.

El juicio de amparo conforme al artículo 10. de la *Ley de Amparo*, tiene por objeto resolver las siguientes controversias (art. 10.).

- a) Leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales.
- b) Leyes o actos de autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los estados.
- c) Leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal.

Los principios fundamentales para su ejercicio son los siguientes:

- a) Iniciativa o instancia de parte. No procede oficiosamente, es indispensable que se promueva por el interesado o por interpósita persona.
- b) La existencia del agravio personal y directo. Es el menoscabo u ofensa jurídica a una persona física o moral. Es personal porque debe circunscribirse al afectado y no de manera abstracta, y es directo ya que debe haberse producido en proceso de ejecución o de realización inminente.
- c) Relatividad de las sentencias. Las sentencias sólo producen efectos en relación con las personas que promovieron el juicio de amparo y de alguna manera a personas ajenas, según la fórmula de Mariano Otero uno de los creadores de esta institución.

El principio puede extenderse a las autoridades que en virtud de sus funciones tienen que intervenir en la ejecución del acto reclamado.

- d) Definitividad del acto reclamado. El amparo es un juicio extraordinario, no un recurso y sólo procede contra actos definitivos de autoridad, en los que no existe medio de impugnación alguno por agotar; salvo que el quejoso no haya sido emplazado a juicio o sea extraño al procedimiento.
- e) De estricto derecho. El juzgador tiene que limitarse a valorar la constitucionalidad del acto reclamado a la luz de los conceptos de violación hechos valer. Si se trata de un recurso deberá examinar la resolución recurrida exclusivamente con base en los agravios formulados, sin embargo, en materia laboral opera la suplencia de la deficiencia de la queja a favor de los trabajadores.

2. CARACTERÍSTICAS DEL AMPARO LABORAL

El juicio de garantías se promueve contra actos definitivos de la autoridad jurisdiccional o administrativos que intervienen en las controversias o conflictos laborales individuales o colectivos. Las normas que lo rigen son aplicables, destacándose en nuestra materia las siguientes características:

a) Suplencia de la queja deficiente, procede cuando el trabajador es el quejoso o recurrente, en cuyo caso el tribunal debe suplir los conceptos de violación o los agravios deficientemente expresados (art. 107-II constitucional, y art. 76 Bis, frac. IV, LA).

En materia laboral, por excepción se establece la posibilidad de que el juez de distrito, los Tribunales Colegiados de Circuito o la Suprema Corte de Justicia de la Nación, suplan la deficiencia de queja del agraviado, siempre que se trate de la parte obrera y exista una violación manifiesta de la Ley que lo ha dejado sin defensa.

No obstante lo anterior, el Máximo Tribunal ha determinado que la suplencia de la queja en materia laboral opera en favor del trabajador prácticamente en forma absoluta, aun ante la ausencia total de los conceptos de violación o agravios, puesto que los valores que prevalecen conciernen, por una parte, a la subsistencia de los obreros y a los recursos que hacen posible la vida digna y la libertad, y además a su posición debilitada y manifiestamente inferior a la de los patrones (jurisprudencia 39/95).

b) El sobreseimiento por inactividad procesal o la caducidad de la instancia opera únicamente cuando el quejoso o el recurrente es el patrón

(art. 74, frac. V).

c) La suspensión del acto reclamado cuando se promueve por el patrón, deberá garantizar la subsistencia del trabajador por el importe que no necesariamente debe ser de seis meses; término considerado para la tramitación del juicio de amparo, siendo improcedente si el laudo condena a la acción de reinstalación, puesto que al reintegrarse a sus labores, generará salarios que le permitirán la subsistencia (art. 174).

3. Las partes

Son partes en el juicio de amparo (art. 50.):

a) El quejoso. A quien perjudica el acto o la Ley que se reclama y cuyo nombre y domicilio, así como el de quien promueva a su nombre, deberá expresarse en la demanda de amparo (arts. 166, frac. I, y 116, frac. I).

Es presupuesto, por consiguiente, que el acto o Ley impugnado cause un perjuicio al quejoso o agraviado, entendiéndose por perjuicio para los efectos de amparo, la ofensa a los derechos o intereses de una persona (art. 40.).

En materia laboral las partes pueden solicitarlo directamente; salvo que tratándose de la negativa de registro sindical, el organismo gremial está legitimado para promoverlo a través de sus representantes y no de sus integrantes en lo particular (tesis de jurisprudencia en contradicción 18/90).

b) La autoridad responsable. A quien se le atribuye el acto que se considera violatorio de garantías individuales (arts. 166, frac. III, y 116, frac. III).

Es importante que en la demanda se señale correctamente a la autoridad responsable, puesto que de no ser llamada a juicio, no es posible examinar la constitucionalidad de sus actos.

c) El tercero perjudicado. Puede ser la contraparte del agraviado cuando el acto reclamado emana de un juicio o controversia que no sea del orden penal, o cualquiera de las partes en el mismo juicio cuando el amparo sea promovido por persona extraña al procedimiento (art. 50, frac. III).

Debe señalarse en la demanda de garantías el nombre y domicilio del

tercero perjudicado (arts. 166, frac. II, y 116, frac. II).

d) El Ministerio Público federal. Que debe intervenir en todos los juicios representando a la sociedad e interponer los recursos legales, independientemente de las obligaciones que le precisa la legislación invocada procurando la pronta y expedita administración de la justicia (art. 50., fracc. IV).

4. ACTO RECLAMADO Y CONCEPTOS DE VIOLACIÓN

El acto reclamado constituye la conducta de la autoridad que el quejoso considera violatoria de sus garantías individuales. Luego entonces, el juicio de amparo únicamente puede promoverse contra actos de autoridad que afecten sus derechos o intereses y no en contra de particulares.

En los amparos indirectos, deberá precisar el acto o ley que reclama de cada autoridad, manifestando bajo protesta de decir verdad, los hechos o abstenciones que le consten ser ciertos y que constituyen antecedente del acto reclamado y fundamentos de los conceptos de violación (art. 116, frac. IV).

En los directos se expresará el acto o resolución que le afecte y de mencionarse violaciones al procedimiento, se precisarán con claridad la parte conducente del agravio y el motivo por el cual se dejó sin defensa al agraviado, así como la fecha de notificación o momento en que tuvo conocimiento de la resolución recurrida (art. 166, fracs. IV y V).

Los conceptos de violación se constituyen por los razonamientos que se exponen en la demanda y que tienden a demostrar la violación de garantías que en su perjuicio se han cometido y la Ley que se haya aplicado inexactamente.

Luego entonces, resulta insuficiente la certeza del acto reclamado en el juicio de amparo, siendo indispensable probar ante el juzgador la existencia de las violaciones legales invocadas.

En ese orden de ideas, no basta citar la garantía constitucional violada, sino que es preciso señalar el precepto de la Ley que se considere violada.

5. Improcedencia

El juicio de amparo es improcedente en contra de:

- 1. Actos de la Suprema Corte de Justicia (sus resoluciones son inatacables).
- 2. Resoluciones dictadas en los juicios de amparo o en ejecución de las mismas.
- 3. Leyes o actos materia de otro juicio de amparo.
- 4. Leyes o actos materia de una ejecutoria en otro juicio de amparo.

- 5. Actos que no causen perjuicio al quejoso.
- 6. Leyes heteroaplicativas (causan agravio hasta el primer acto de aplicación).
- 7. En materia electoral (la violación a derechos políticos no se considera afectación de garantías individuales y requiere de una regulación específica).
- 8. Actos consumados de un modo irreparable.
- 9. Actos consentidos expresamente.
- 10. Actos consentidos tácitamente.
- 11. Si la Ley o acto otorga medio de defensa ordinario (principio de definitividad).
- 12. Cuando hayan cesado los efectos del acto reclamado.
- Los demás casos en que la improcedencia resulte de alguna disposición de la Ley.
- 14. Împrocedentes jurisprudenciales (actos de particulares, de árbitros privados, circulares, etc.) (art. 73).

6. SOBRESEIMIENTO

El sobreseimiento es el impedimento legal para conocer el fondo del asunto; mediante esta figura jurídica concluye la instancia procesal y deja firme la sentencia recurrida, sin hacer declaración alguna, dejando las cosas en el estado en que se encontraban antes de la interposición de la demanda de garantías.

Es procedente el sobreseimiento en los supuestos siguientes:

- 1. Por desistimiento de la demanda por parte del quejoso.
- 2. Por muerte del quejoso (el amparo es personal).
- 3. Por improcedencia del amparo.
- 4. Por no probar la existencia del acto reclamado.
- 5. Caducidad de la instancia por inactividad procesal (300 días naturales) (art. 74).

7. Amparo directo

El amparo directo se promueve en una sola instancia ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito, de acuerdo con su competencia, importancia o naturaleza jurídica del asunto.

Se promoverá en única instancia ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, según el caso, y procede contra sentencias definitivas dictadas por tribunales judiciales o administrativos; contra laudos pronunciados por tribunales del trabajo o resoluciones que

pongan fin al procedimiento; por violaciones a las leyes del procedimiento cometidas durante la secuela del mismo, siempre que afecten a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias o laudos (art. 107, fracs. V y VII, constitucional).

Sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas de tribunales civiles o administrativos, o contra laudos de tribunales del trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la Ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales de derecho, a la falta de la ley aplicable, cuando comprendan personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando las comprendan todas, por omisión o negativa expresa (art. 158).

De lo anterior se infiere, que el amparo directo puede interponerse en los siguientes casos:

a) Sentencias definitivas.

b) Resoluciones que pongan fin al procedimiento.

c) Resoluciones de tercerías.

d) Por violaciones *in procedendo*, cometidas en alguna etapa procesal y que trasciendan en el resultado del fallo.

e) Por violaciones *in iudicando*, por indebida aplicación de uno o varios preceptos en que se funde la sentencia.

En material laboral proceden los casos anteriores, en especial contra laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efecto de garantizar y examinar la legalidad de las resoluciones definitivas, por violaciones de garantías que se hayan cometido en el propio fallo o violaciones a las leyes del procedimiento cometidas durante la secuela del mismo siempre que afecten a las defensas del quejoso y que trasciendan en el resultado definitivo.

Cabe señalar que las resoluciones de las Juntas no admiten recurso alguno ni pueden revocarse sus propias determinaciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran sus miembros que la integran y promover el juicio de amparo en contra del laudo (art. 848, *LFT*).

En virtud de lo anterior, la demanda de garantías procede en contra de los laudos o resoluciones de fondo que ponen fin a la controversia, respecto de los procedimientos ordinarios, especiales y la resolución de imputabilidad de la huelga.

El amparo promovido en contra del laudo emitido en los conflictos colectivos de naturaleza económica, tiene por objeto examinar el cumplimiento con las normas esenciales del procedimiento, porque el contenido y naturaleza jurídica sobre la situación económica de las empresas no puede ser revisado por los tribunales constitucionales. De lo contrario se entrometerían en la administración de los centros de trabajo, sustituyendo su

voluntad a la realidad financiera de las empresas y atentando en contra del principio de libre mercado.

El juicio de amparo en el laudo arbitral es improcedente, ya que las partes, al someterse expresamente a la decisión de la autoridad, conociendo sus alcances y efectos, solamente podrán revisar los aspectos procedimentales que apartaron de los principios esenciales del derecho o su ejecución de haberse homologado a resolución judicial.

La legislación de amparo es restrictiva, y no todas las violaciones al procedimiento pueden impugnarse por esta vía, sino únicamente los supuestos legales expresamente consignados. Luego entonces el amparo directo constituye la excepción y el indirecto o biinstancial la regla general.

Se consideran violaciones a las leyes de procedimiento que afectan las

defensas del quejoso, las siguientes:

I. Cuando se le cite a juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida en la Ley.

II. Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trata.

III. Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente hayan ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la Ley.

IV. Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado.

V. Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad.

VI. Cuando no se le concedan los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la Ley.

VII. Cuando sin su culpa se reciban, sin su consentimiento las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos.

VIII. Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos

de manera que no pueda alegar sobre ellos.

- IX. Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la Ley, respecto de providencias que afecten partes sustanciales del procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo.
- X. Cuando el juez, Tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, magistrado o miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje impedido o recusado, continúe conociendo del juicio, salvo los casos en que la Ley lo faculte expresamente para proceder.
- XI. En los demás casos análogos a los de las fracciones que proceden, a juicio de la Suprema Corte de Justicia o Tribunales Cole-

giados de Circuito, según corresponda (art. 159).

Las violaciones a las leyes del procedimiento antes mencionadas sólo podrán reclamarse en la vía del amparo al promoverse la demanda contra la sentencia definitiva (art. 161).

Los Tribunales Colegiados de Circuito conocerán de los juicios de amparo directo en contra de sentencias definitivas o laudos, dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que no sean de la competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De presentarse la demanda de forma directa ante la Suprema Corte de Justicia o ante el Tribunal Colegiado de Circuito, no interrumpe el término para la interposición del juicio de amparo (art. 165).

Cabe señalar que cuando se suspendan las labores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no corre el término de 15 días hábiles para la in-

terposición del amparo (art. 21).

A la presentación de la demanda, la autoridad responsable tiene la obligación de hacer constar al pie del escrito la fecha en que fue notificada al quejoso la resolución impugnada (art. 163).

En el caso de que no conste en autos la fecha de notificación la autoridad responsable deberá rendir el informe justificado, sin perjuicio de que dentro de las 24 h siguientes en que obre en su poder la constancia de notificación, proporcione la información correspondiente al Tribunal al que se haya remitido la demanda (arts. 163, 164 y 169).

Como ya se dijo, el amparo directo es uniinstancial. Se promueve por escrito y el quejoso deberá exhibir una copia para el expediente y un ejemplar para cada una de las partes; el tercero perjudicado, autoridad responsable, el Ministerio Público, para el expediente laboral y en caso de las correspondientes para el trámite de la suspensión (art. 167).

De no presentarse las copias respectivas o ser insuficientes, la autoridad responsable se abstendrá de remitir la demanda al tribunal que corresponda, y de proveer sobre la suspensión mandará prevenir al promovente que presente las copias omitidas dentro del término de tres días. Transcurrido dicho término, de no haber cumplido remitirá la demanda con el informe relativo, estando facultado para acordar sobre su admisión o tener por no interpuesta la demanda (art. 168).

La demanda de garantías debe contener entre otros requisitos el nombre y domicilio del quejoso y del tercero perjudicado, los antecedentes que provocan su interposición, la precisión del acto reclamado, la autoridad responsable y las razones por las que se consideren violadas en perjuicio del quejoso las garantías constitucionales. Si se invoca la violación de leyes de fondo deberán señalarse por separado cada uno de estos conceptos (art. 163).

Las notificaciones deberán practicarse de acuerdo con los principios tradicionales, cuando no se pueda notificar personalmente al quejoso o al tercero perjudicado, por haberse omitido el domicilio respectivo, ésta se hará por lista. De no constar el domicilio del tercer perjudicado se dará cuenta con la constancia del actuario a la autoridad del amparo para que

realice la investigación procedente. Si a pesar de lo anterior se desconoce, la primera notificación se hará por edictos a costa del promovente (art. 30).

En caso del apoderado o representante del tercero perjudicado, es necesario que el notificador se cerciore de la veracidad de la representación que ostenta la persona con quien entienda la diligencia, asentando en la razón correspondiente los datos del poder notarial o de la carta poder con la que se acredite.

Cumplidos los requisitos anteriores, se rendirá en el término de 24 h el informe justificado, en el que se expondrán de manera clara y breve las razones que funden el acto reclamado, al que se acompañará el expediente laboral respectivo, integrándose un expediente con las constancias indispensables para la ejecución de la sentencia, ya que los fallos laborales deben cumplirse en el plazo de 72 h, esto se encuentra en contradicción con los 15 días en que puede interponerse el juicio de amparo; sin embargo, se superan estos principios aplicando discrecionalmente y con respeto el plazo para la presentación del amparo (arts. 159, Ley de Amparo, y 954, Ley Federal del Trabajo).

De existir inconveniente legal para el envío del expediente laboral, se hará saber al quejoso esta situación, para que en el término de 24 h solicite copias certificadas de las constancias que considere necesarias a las que se adicionarán las que señale expresamente la parte contraria y la autoridad responsable.

Al recibirse la demanda el tribunal de amparo examinará la existencia de algún motivo de improcedencia, en cuyo caso se desechará de plano. De no existir inconveniente se admitirá la demanda ordenando la notificación del acuerdo respectivo al Ministerio Público para que formule sus alegaciones que considere pertinentes dentro del término de diez días contados a partir de la fecha del emplazamiento (arts. 73, 177, 179, 167 y 180).

El presidente de la Sala respectiva (Segunda Sala en materia administrativa-laboral) o del Tribunal Colegiado de Circuito, turnará el expediente al ministro o magistrado relator en turno, a efecto de que formule por escrito dentro de los 30 días siguientes un proyecto de resolución redactado en forma de sentencia del cual correrá traslado con copia de la misma a los demás ministros o magistrados que integran el Tribunal, quedando en autos a su disposición para estudio de la Secretaría. El plazo puede ampliarse por la importancia o por lo voluminoso del expediente (arts. 182 y 184-I).

Tratándose de amparos contra leyes cuya inconstitucionalidad se impugna y que previamente la Corte así lo haya estimado, el plazo mencionado se reduce a 15 días (art. 182 Bis).

Realizado el estudio del expediente, la presidencia de la Sala o del Tribunal, según el caso, citará mediante publicación a una audiencia en la que debe discutirse y resolverse, dentro de los diez días siguientes de haberse distribuido por el ponente el proyecto de resolución (art. 185).

Los asuntos se examinarán y resolverán en el orden en que hayan sido

listados, y de no concluir en esa fecha, se continuará con los restantes al día siguiente en primer lugar, sin perjuicio de que decidan variar el orden establecido, retirar algún asunto o aplazarlo cuando exista causa justificada (art. 185).

En la fecha señalada para la audiencia, el secretario dará cuenta del proyecto de resolución, leerá las constancias previamente indicadas y se pondrá a discusión el asunto, suficientemente debatido se procederá a la votación y se hará constar la declaración correspondiente por parte del presidente (art. 186).

Si alguno de los ministros o magistrados está inconforme con la resolución, podrá formular por escrito su voto particular, expresando los fundamentos y la resolución que estime debió dictarse (art. 186).

El proyecto original puede ser modificado, en cuyo caso el ponente podrá hacer los cambios aceptando las adiciones o cambios propuestos. De no estar de acuerdo con la variación del fallo, la mayoría redactará la sentencia de amparo de acuerdo con el sentido de la votación (art. 187).

La sentencia que emita se notificará a las partes por medio de publicación, y una vez engrosado y suscrito por los magistrados o ministros se remitirá a la autoridad responsable a efecto de su debido cumplimiento.

8. AMPARO INDIRECTO

El amparo indirecto se promueve ante el juez de distrito y se considera que es biinstancial, ya que sus sentencias pueden ser revisadas por un Tribunal Colegiado de Circuito si el afectado promueve el recurso correspondiente; procede en los términos del artículo 114 de la *Ley de Amparo* en los siguientes casos:

I. Contra leyes que, por su sola expedición, causan perjuicios al quejoso;

II. Contra actos que no provengan de tribunales judiciales administrativos o del trabajo. En estos casos, cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio, el amparo sólo podrá promoverse contra la resolución definitiva por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento, si por virtud de esas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso o privado de los derechos que la ley de la materia le conceda, a no ser que el amparo sea promovido por persona extraña a la controversia;

III. Contra actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo ejecutados fuera de juicio o después de concluido.

Si se trata de actos de ejecución de sentencia, sólo podrá promoverse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento que hubieren dejado sin defensa al quejoso.

Tratándose de remates, sólo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se aprueben o desaprueben:

IV. Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una eje-

cución que sea de imposible reparación;

V. Contra actos en el juicio dentro o fuera de juicio, que afecten personas extrañas a él, cuando la ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por efecto modificarlos o revocarlos, siempre que no se trate de juicio de tercería;

VI. Contra leyes o actos de la autoridad federal o de los estados, en los casos

de las fracs. II y III del art. 10. de esta Ley.

La demanda deberá contener en esencia los mismos requisitos del directo, salvo que debe transcribirse la parte conducente del acto reclamado que cause agravio y debe presentarse en el término de los 15 días siguientes de notificada la resolución directamente ante el Juzgado de Distrito en turno, por lo que si el quejoso no lo hiciere así, tendrá que considerarse como fecha de presentación el momento en que sea recibida por el juez de amparo.

No obstante lo anterior, el amparo indirecto, por lo que se refiere a los actos de imposible reparación, se encuentra totalmente limitado por los abusos cometidos en perjuicio de la celeridad y concentración procesal; ante la falta de recursos ordinarios en materia laboral, no opera en todos

los casos en que existan violaciones al procedimiento.

En esa virtud podemos afirmar que la regla general es el amparo directo en el que pueden impugnarse la mayoría de las violaciones cometidas en el procedimiento y que tengan trascendencia en el resultado definitivo, y por excepción el amparo indirecto en los supuestos del artículo 114 de la Ley de la materia y aquellos actos de imposible reparación dentro del juicio cuando afecten de modo directo e inmediato derechos sustantivos consagrados en la Constitución.

A título enunciativo y no limitativo expondremos a continuación algunas situaciones especiales que suscitan controversia sobre el particular:

- a) En las resoluciones que tienen por contestada la demanda en sentido afirmativo, es improcedente, toda vez que el acto reclamado no ocasiona un perjuicio de imposible reparación, ya que el demandado puede ofrecer pruebas en contrario y el laudo no necesariamente debe condenar al demandado.
- b) El proveído que declara procedente la excepción de falta de personalidad, debe reclamarse en amparo indirecto; si se trata del apoderado del actor procede el juicio de amparo directo por ser una resolución que pone fin al juicio.
- c) Las irregularidades o ausencia de emplazamiento son reclamables en amparo indirecto cuando el quejoso se ostenta como persona extraña a juicio, ya que tiene la posibilidad de aportar las pruebas necesarias para demostrar las irregularidades en la notificación ini-

cial. Sin embargo, si se tiene conocimiento del juicio antes de que se dicte el laudo, debe agotar el incidente de nulidad de notificaciones conforme al principio de definitividad.

d) El desechamiento de una demanda en contra de codemandados físicos o del emplazamiento de huelga, es reclamable en amparo indi-

recto, por ser un acto de ejecución irreparable.

e) La declaración de competencia y acumulación no son actos de irreparable ejecución, por lo que procederá el juicio de garantías sólo en contra del fallo definitivo, de haber trascendido en el resultado esta circunstancia.

f) El auto de admisión o desechamiento de pruebas, no acarrea ningún perjuicio, hasta su valoración en el laudo puede advertirse si trascendió al resultado, pudiendo alegarse las violaciones cometidas durante el procedimiento.

g) En contra del desechamiento liso y llano de un incidente de nulidad, procede el juicio de amparo indirecto. De haberse declarado improcedente deberá combatirse en el amparo directo al pronun-

ciarse el fallo.

b) El embargo precautorio es un acto de ejecución irreparable para los efectos de procedencia del amparo indirecto, ya que se priva del derecho de usar los bienes secuestrados durante cierto tiempo, aun cuando se obtenga posteriormente sentencia definitiva favorable.

 i) En contra de la resolución de calificación de inexistencia de huelga, procede el juicio de amparo indirecto, ya que no se trata de una sen-

tencia definitiva que ponga fin al procedimiento.

j) Tratándose de remates o adjudicaciones, es procedente el amparo indirecto en contra de las resoluciones definitivas que aprueben o desaprueben esta medida procesal.

Un criterio válido para la procedencia del amparo indirecto, es el contenido y alcances de la jurisprudencia del pleno de la Corte P.J.24/92 que establece que en el amparo indirecto, en términos del artículo 114, frac. IV, de la *Ley de Amparo*, se debe entender que son actos de ejecución irreparable dentro del juicio cuando afecten de modo directo e inmediato "derechos sustantivos" del quejoso consagrados en la Constitución, mas no cuando afecten derechos adjetivos o procedimentales que sólo producen efectos formales o intraprocesales.

Podrá solicitarse la suspensión del acto reclamado, expresando la certeza de los hechos o abstenciones que se atribuyen a la autoridad y, en su caso, la cuantía del asunto, pudiendo agregarse las razones que se estimen pertinentes sobre su procedencia (art. 132).

Las partes pueden ofrecer las pruebas conducentes, salvo la confesional y aquellas contrarias a la moral y al derecho. Existen reglas rígidas en cuanto a la admisión y recepción de pruebas, como la testimonial y la pericial, ya que deben estar debidamente preparadas con los elementos necesarios para su desahogo (art. 151).

En la audiencia constitucional se recibirán las pruebas y alegatos por escrito; en su caso el pedimento del Ministerio Público y a continuación deberá dictarse la sentencia correspondiente (art. 155).

Sólo por excepción puede suspenderse la diligencia mencionada, cuando no se hubiesen recibido los informes o copias; por existir objeción de documentos que requieran su perfeccionamiento o bien por no haberse preparado debidamente las pruebas que requieran desahogo especial por causas no imputables a las partes (art. 153).

La sentencia de amparo se notificará a las partes mediante publicación en las listas del Tribunal, y sólo de considerarlo importante podrá hacerse en forma personal, lo cual constituye una peligrosa facultad discrecional que sin duda debería definirse con mayor precisión.

El afectado puede impugnar la resolución mediante el recurso de revisión promovido ante el propio juez de distrito, el cual deberá remitir los autos al Tribunal Colegiado de Circuito y, de haber causado sentencia ejecutoriada, se comunicará a la autoridad responsable para su inmediato cumplimiento.

9. Suspensión del acto reclamado

a) En amparos directos la suspensión del acto reclamado corresponde a la autoridad responsable.

Por disposición expresa, en los juicios de amparo de la competencia de la Suprema Corte de Justicia o de los Tribunales Colegiados de Circuito en asuntos laborales, la autoridad responsable mandará suspender la ejecución de la sentencia previa petición de parte (arts. 107, fracs. X y XI, constitucional, y 170 de la *Ley de Amparo*).

La suspensión se concederá a juicio de la autoridad, cuando no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, y se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia, ésta surtirá efectos si se otorga caución que exija la autoridad responsable tomando en consideración el monto de la condena (art. 174).

Corresponde a los presidentes de las Juntas y no a la Junta como órgano colegiado del conocimiento, proveer de la suspensión del acto reclamado, y sólo se concederá de haberse asegurado suficientemente la subsistencia del trabajador.

Sin embargo, si el laudo condena a reinstalar, la suspensión por este concepto es improcedente, ya que el regreso a sus labores permitirá al trabajador obtener los medios para subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, pero podrá concederse la suspensión por el resto de la condena.

En este supuesto la reinstalación es provisional, ya que si el fallo de amparo absuelve su separación será sin responsabilidad patronal.

REINSTALACIÓN SUBJUDICE. La separación de un trabajador como consecuencia de un amparo concedido contra de un laudo que motivó su reinstalación, no se equipara a una rescisión. Si como consecuencia de una ejecutoria que concede el amparo la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta un nuevo laudo que absuelve al patrón de la reinstalación que se había decretado y ejecutado con motivo de un primer laudo, la consiguiente separación del trabajador no constituye una rescisión, puesto que no deriva de la aplicación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino del cumplimiento de la ejecutoria que concedió el amparo. Por otra parte, resulta irrelevante que durante la reinstalación subjudice hayan existido nuevas modalidades en la forma de prestación del servicio, que no modificaron sustancialmente las condiciones de trabajo, pues ello no implicó que se haya novado o convenido un nuevo contrato de trabajo que sustituyera la única relación laboral, misma que se encontraba subjudice, en tanto no se resolviera el amparo promovido. (Tesis de jurisprudencia 12/94, aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, núm. 76, abril de 1994, p. 21.)

Si la condena fuera por cualquier otro concepto, para garantizar la subsistencia deberá negarse la suspensión por el importe de 180 días de salario del trabajador, tiempo estimable de solución de juicio de garantías (art. 174).

SUSPENSIÓN EN MATERIA DE AMPARO. El artículo 174 de la *Ley de Amparo* establece una facultad discrecional en favor del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para conceder la suspensión de los laudos que se recurren en amparo directo, y la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sustentado el criterio de que la suspensión en materia laboral es improcedente por el importe de seis meses de salarios, por ser este el término considerado como necesario para la tramitación del juicio de garantías. (Compilación 1917-1985, Cuarta Parte, Cuarta Sala, p. 269.)

En la tesis de jurisprudencia 12/95 la Corte determinó que la suspensión de la ejecución del laudo reclamado en materia de trabajo, el cálculo del tiempo que dura el juicio de garantías para efectos del artículo 174 de la *Ley de Amparo* no tiene necesariamente que ser de inexcusable acatamiento en la actualidad (*S.J.F.*, Novena Época, t. II, noviembre de 1995, p. 291).

Al respecto, se concederá al quejoso un término de cinco días siguientes a la notificación, para exhibir la fianza respectiva, durante los cuales la suspensión surte sus efectos; pero cumplida la condición, quedará expedita la vía para la ejecución del acto reclamado; sin embargo, si ésta no se ha realizado y se exhibe la fianza (aun fuera de término) no existe impedimento legal sobre su admisión.

El requisito de fianza obedece a la necesidad de garantizar, en caso de

negativa del amparo, el cumplimiento o ejecución del acto reclamado ante la posible insolvencia del quejoso al momento de resolverse el juicio de garantías; sin embargo, cuando las personas morales sean órganos del Estado o empresas e instituciones descentralizadas, se consideran de solvencia acreditada para cumplir con sus obligaciones patrimoniales, por lo que pueden establecerse excepciones al principio general.

El tercero perjudicado puede dejar sin efecto la suspensión, mediante contrafianza que se le fije y para que surta sus efectos la caución deberá cubrir previamente el importe de la otorgada por el quejoso (art. 126).

b) En tratándose de amparos indirectos, la suspensión provisional como la definitiva, se determina por el juez de distrito, quien mediante oficio comunicará a la autoridad responsable su resolución para su debido cumplimiento.

10. LA SENTENCIA DE AMPARO

El objeto de la sentencia que conceda el amparo, es restituir al agraviado el pleno goce de las garantías individuales violadas u obligar a la autoridad responsable a respetar y hacer cumplir con los derechos constitucionales del quejoso (art. 80).

Luego entonces, la sentencia de amparo es un acto jurisdiccional que resuelve la controversia constitucional planteada.

Las sentencias se clasifican en:

a) Sentencias que conceden el amparo por haber probado la existencia del acto reclamado y su indebida o inexacta aplicación de la ley o su constitucionalidad, y que restituyen al agraviado el goce de la garantía violada o respetar y exigir su cumplimiento.

b) Sentencias que niegan el amparo, que se produce por haber acreditado la existencia del acto reclamado, pero no la inexacta aplicación de la Ley o la Constitución y que declaran la validez del acto reclamado.

c) Sentencias de sobreseimiento, que no cuestionan el fondo del negocio por algún impedimento legal.

Se establece que si dentro de las 24 h siguientes a la notificación a las autoridades responsables la ejecutoria no quedare cumplida, cuando la naturaleza del acto lo permita o no se encontrase en vías de ejecución en la hipótesis contraria la autoridad que haya conocido del juicio, requerirán de oficio o a instancia de parte al superior inmediato de la autoridad responsable para que obligue a ésta a cumplir sin demora la sentencia, y si no tuviere superior, el requerimiento se hará directamente. Cuando el superior inmediato de la autoridad responsable no atendiere el requerimiento y tuviere, a su vez, superior jerárquico, también se requerirá a este último (art. 105).

Si se estuviese inconforme con la resolución que tenga por cumplida la

ejecutoria, a petición de parte se remitirá el expediente a la Suprema Corte de Justicia para su análisis. Dicha petición deberá presentarse dentro de los cinco días siguientes de la notificación de la resolución; de lo contrario se tendrá por consentida.

El quejoso podrá solicitar se tenga por cumplida la ejecutoria mediante el pago de los daños y perjuicios que se hayan ocasionado. Por vía incidental, se resolverá lo conducente y en caso que proceda se determinará la forma y cuantía de la restitución.

La repetición del acto reclamado podrá ser denunciada por el afectado ante la autoridad que conoció del amparo, dándose vista con la denuncia tanto a la autoridad responsable como al tercero si lo hubiere, por el término de cinco días para que manifiesten lo que a su derecho convenga y dentro de un término de 15 días siguientes se dictará la resolución y si ésta se emite en el sentido de que existe repetición del acto reclamado, de inmediato se remitirá el expediente a la Suprema Corte de Justicia (art. 108).

En los casos de inejecución de sentencia como de repetición del acto reclamado, la Suprema Corte de Justicia determinará, si procediere, que la autoridad responsable quede inmediatamente separada de su cargo y consignada al Ministerio Público para el ejercicio de la acción penal correspondiente, sin perjuicio de que se cumpla debidamente la resolución.

11. RECURSOS EN EL AMPARO

Los recursos son medios legales de impugnación del afectado, por una determinación jurisdiccional o administrativa a efecto de que la misma autoridad o el superior jerárquico revoque, modifique o nulifique el acto reclamado.

Expresamente señala que en los juicios de amparo no se admitirán más recursos que los de **revisión**, **queja y reclamación** (art, 82).

Por excepción en el amparo indirecto se admite el recurso de *revoca*ción, y en capítulo separado se contempla además la *queja de queja*, la cual es procedente en contra de la resolución emitida en el propio recurso de queja (arts. 133 y 140).

11.1. Recurso de revisión

Por medio de la revisión se establece un sistema de control de las resoluciones emitidas por la autoridad que conoce del juicio de amparo indirecto, y se sustancia en diversa instancia ante el superior jerárquico.

Es una apelación de las resoluciones dictadas por los jueces de distrito en primera instancia, y en casos especiales cuando se decida sobre la cons-

titucionalidad de leyes federales o locales, tratados internacionales y reglamentos presidenciales o de los gobernadores de los estados, dictadas por los Tribunales Colegiados de Circuito (art. 148).

Procede contra los proveídos de los jueces de distrito, que desechen o tengan por no interpuesta la demanda de amparo; concedan o nieguen, modifiquen o revoquen el auto que otorga o niega la suspensión definitiva; sobreseimientos e interlocutorias en los incidentes de reposición de autos; sentencias dictadas en la audiencia constitucional.

Corresponde conocer del recurso de revisión a los Tribunales Colegiados de Circuito, salvo situaciones de excepción en que a la Corte le competa su trámite (art. 84).

Se interpone por conducto del juez de distrito en el plazo de diez días hábiles posteriores a la fecha en que surta efectos la notificación de la sentencia de amparo (art. 86).

Las autoridades responsables podrán interponer el recurso de revisión contra sus sentencias que afecten directamente el acto reclamado y la tramitación del recurso tiene semejanza con las reglas procesales del juicio de amparo (art. 87).

En el escrito de revisión se expresarán los agravios que produce la resolución recurrida, y en caso de que sea contra una resolución de amparo directo, se deberá transcribir la parte de la sentencia que contiene la calificación de inconstitucionalidad.

De declararse procedente la sentencia impugnada quedará sin efecto, formulando el superior el fallo que proceda o en su caso ordenar la reposición del procedimiento en el amparo indirecto o ante la autoridad responsable (art. 91).

11.2. Recurso de queja

Se establece de manera limitativa los supuestos de procedencia de la queja, v.g.: los autos que admitan demandas de amparo notoriamente improcedentes; actos de la autoridad responsable por exceso o defecto en la ejecución del acto reclamado; acuerdos de trámite que pueden causar daños graves e irreparables a las partes; resoluciones dictadas en incidentes de ejecución; resoluciones pronunciadas en incidentes de daños y perjuicios de las garantías proporcionadas en las providencias cautelares, y determinaciones de la autoridad responsable que concedan o nieguen la suspensión en el caso de amparo indirecto (art. 95).

Los términos para la presentación del recurso son diversos conforme la naturaleza del acto recurrido, siendo la regla general un año y admite excepciones, y se interpone ante el juez de distrito o ante el Tribunal Colegiado de Circuito, según el caso.

Si bien la queja es un medio de impugnación, sus efectos son diferentes

a la revisión, puesto que no confirma o revoca la resolución combatida, sino que se limita a resolver sobre la aplicación o cumplimiento de la resolución.

11.3. Recurso de reclamación

Es procedente contra los *acuerdos de trámite* del presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del titular de las Salas de amparo, del presidente del Tribunal Colegiado de Circuito, y en especial en contra de:

- a) Acuerdos de admisión o desechamiento de demandas de amparo.
- b) Admisión o desechamiento de recursos.
- c) Admisión o desechamiento de recursos o medios de impugnación de índole diversa.
- d) Autos de trámite, turnos, aclaraciones, etcétera.

Se interpondrá por escrito ante la autoridad que haya emitido el acuerdo recurrido, debiéndose expresar los agravios que se causen, dentro del término de tres días contados a partir del día siguiente de que surta efectos la notificación y se resolverá por el Tribunal que deba dictar la resolución de fondo.

Declarado procedente se subsanarán los errores u omisiones cometidos en los acuerdos de trámite. Si se estima infundado o improcedente se impondrá al recurrente o a su apoderado o abogado, o a ambos, una multa de diez a 120 días de salario.

12. JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia es fuente formal del derecho y la legislación de amparo corrobora su obligatoriedad (arts. 192, 193 y 193 Bis).

Consiste en la interpretación jurídica, uniforme y reiterada de los Tribunales al resolver controversias sometidas a su consideración en su esfera de competencia.

Los Tribunales que realizan funciones jurisdiccionales producen con sus fallos jurisprudencia en materia laboral, a falta de disposición expresa en la Ley o en sus reglamentos, se tomará en consideración la analogía, los principios generales del derecho, la justicia social, la costumbre, la equidad y, sobre todo, la jurisprudencia (art. 17, *LFT*).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Pleno o en Salas, y los Tribunales Colegiados de Circuito en las materias de su competencia pueden crear jurisprudencia.

Al sustentar el mismo criterio en cinco ejecutorias sobre casos similares

en el mismo sentido y sin otro en contrario, se constituye legalmente la jurisprudencia.

Para la validez de la jurisprudencia debe ser publicada en el *Semanario Judicial de la Federación*, aunque en la práctica se dan a conocer con cierto retraso, provocando estado de inseguridad.

Cuando se pronuncie una ejecutoria en sentido contrario a la tesis jurisprudencial, con igual votación que para su creación y señalando las cau-

sas concretas de la decisión, se interrumpe la jurisprudencia.

Cuando las partes que intervinieron en los juicios de amparo, el procurador general de la República o los ministros o magistrados que los integran advierten la existencia de tesis jurisprudenciales contradictorias emitidas por el Pleno, las Salas o los Tribunales Colegiados de Circuito, podrán denunciarlas a fin de que el propio Pleno o las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resuelva la tesis o criterio que debe prevalecer.

Es improcedente la denuncia de tesis contradictorias por autoridades o personas ajenas a la controversia, por falta de legitimación del denun-

ciante.

Conforme a la tesis de jurisprudencia 22/92 de la Cuarta Sala, se entiende que existen tesis contradictorias cuando concurren los siguientes presupuestos:

a) Que al resolverse los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios discrepantes.

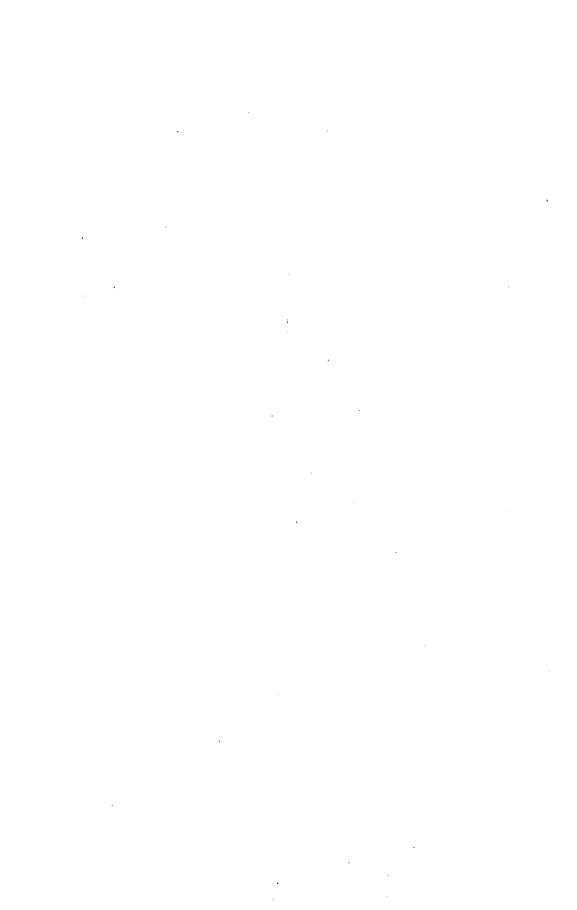
 Que la diferencia de criterios se presenten en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las sentencias res-

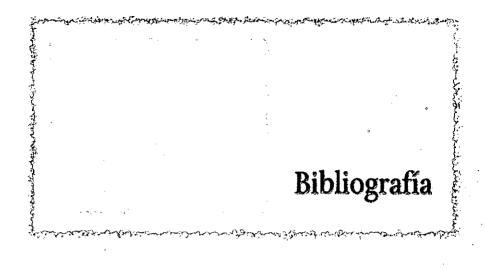
pectivas.

c) Que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos.

En ningún caso la resolución de tesis contradictorias afectarán los asuntos que sirvieron de base para la formación de la jurisprudencia, en beneficio del principio de cosa juzgada.

Cuando en la demanda de amparo o en el escrito de agravios se invoque una tesis jurisprudencial deberá señalarse con precisión el tomo, la época, la colección y demás datos de identificación en que se encuentre con el fin de facilitar su verificación por el tribunal de amparo.





Alsina, Hugo, Tratado teórico-práctico de derecho procesal civil y comercial, Ediar Editores, Buenos Aires, 1956.

Arilla Bas, Fernando, Manual práctico del litigante, Editores Mexicanos Unidos.

Arroyo Sáenz, Enrique, Derecho procesal del trabajo, B&A Editores, México, 1998.

Becerra Bautista, José, Derecho procesal civil, Cárdenas Editores, México, 1977.

Bermúdez Cisneros, Miguel, La carga de la prueba en el derecho del trabajo, Cárdenas Editores, México, 1976.

____, Derecho procesal del trabajo, Trillas, México, 1995.

Caldera, Rafael, Derecho del trabajo, El Ateneo, Buenos Aires, 1960.

Cantón Moller, Miguel, Derecho del trabajo burocrático, PAC, México, 1988.

____, Lecciones de derecho procesal del trabajo, PAC, México, 1995.

Castorena J., Jesús, *Procesos del derecho obrero*, edición del autor, México (sin fecha de edición).

Cavazos Flores, Baltasar, 35 lecciones de derecho laboral, Trillas, México, 1982.

Cervantes Campos, Pedro, Apuntamientos para una teoría del proceso laboral, INET, México, 1981.

Climent Beltrán, Juan, Fundamentos de derecho procesal del trabajo, Esfinge, México, 1987.

Couture, Eduardo, Algunas nociones fundamentales de derecho procesal del trabajo, S. P. I., Argentina, 1941.

Chiovenda, Giuseppe, "Instituciones de derecho procesal civil", en *Revista de Derecho Privado*, Madrid, 1954.

De Buen L., Néstor, La reforma del proceso laboral, Porrúa, México, 1980.

___, Derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1990.

De la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1974.

De Litala, Luigi, *Derecho procesal del trabajo*, Ejea Bosch Editores, Buenos Aires, 1949.

De Pina Vara, Rafael, Curso de derecho procesal del trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.

____, Derecho procesal civil, Porrúa, México, 1974.

- ____, Tratado de las pruebas civiles, Porrúa, México, 1975.
- Esquinca Muñoz, César, El juicio de amparo directo en materia de trabajo, Porrúa, México, 1998.
- Gómez Lara, Cipriano, Teoría general del proceso, Harla, México, 1996.
- ____, Derecho procesal civil, Harla, México, 1998.
- Maldonado, Adolfo, *Derecho procesal civil*, Antigua Librería Robredo de José Porrúa e Hijos, México, 1947.
- Menéndez Pidal, Juan, "Derecho procesal social", en Revista de Derecho Privado, Madrid, 1956.
- Organización Internacional del Trabajo, La conciliación en los conflictos de trabajo, Manual de Educación Obrera, Ginebra, Suiza, 1961.
- Ovalle Favela, José, Teoría general del proceso, Harla, México, 1991.
- ____, Derecho procesal civil, Harla, México, 1993.
- Pallares, Eduardo, Diccionario de derecho procesal civil, Porrúa, México, 1960.
- Pallares Portillo, Eduardo, Historia del derecho procesal civil mexicano, UNAM, México, 1962.
- Porras y López, Armando, Derecho procesal del trabajo, Textos Universitarios, México, 1977.
- Ramírez Fonseca, Francisco, Anticonstitucionalidades y contradicciones de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, PAC, México, 1980.
- _____, Comentarios a las reformas de la Ley Federal del Trabajo, PAC, México, 1980. ____, La prueba del procedimiento laboral, PAC, México, 1980.
- Reynoso Castillo, Carlos, Curso de derecho burocrático, Porrúa, México, 1999.
- Roos Gámez, Francisco, Derecho procesal del trabajo, edición del autor, México, 1978.
- ____, Ley procesal del trabajo comentada, Universidad Autónoma del Estado de Sonora, México, 1981.
- Salazar Miguel, Gerardo, Curso de derecho procesal del trabajo, Temis, Bogotá, 1963. Salinas del Real, Mario, Práctica laboral forense, Cárdenas Editores, México, 1980.
- Salmorán de Tamayo, María Cristina, Breviario popular de derecho del trabajo mexi-
- cano, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1958. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de derecho del trabajo*, México, 1981.
- Stafforini, Eduardo, Derecho procesal social, Tipográfica Editorial Argentina, Argentina, 1955.
- Tapia Aranda, Enrique, Derecho procesal del trabajo, Velux, México, 1978.
- Trigo, Octavio, Curso de derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1980.
- Trueba Urbina, Alberto, Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1965.
- ____, Nuevo derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, 1980.
- Valenzuela, Arturo, Derecho procesal del trabajo, José M. Cajica Jr., México, 1959.

Absolvente	en dos meses, 34
que ya no labora en la empresa, 114	en cuatro meses, 221-222
resida fuera del local de la Junta, ex-	en un mes, 33, 221
horto cuando el, 113-114	reconvencionales, 31
Abuso de confianza, 190	Aclaración de los laudos, 138
Acción, 28-29	Actas, 75
causa, 29	Acto(s)
clasificación, 29, 31-32	créditos realizables en el, 190
de amparo, 225	de embargo, 187
de dar, 31	del ejecutor, revisión de los, 140-141
de hacer, 31	jurisdiccional
de no hacer, 31	fin, 48-49
elementos, 29	objeto del, 48
intentada, persona desistida de la,	o dinero, embargo sobre créditos rea-
100-101	lizables en el, 190
interés de la, 29	reclamado, 228
objeto de la, 29	en amparos directos, suspensión
procesal, 28	del, 237-239
Acciones	Actuación, 74
acumulación de, 96	definición, 74
cautelares, 31	Actualización coactiva de la amenaza,
colectivas, 31-32	187
constitutivas, 30	Actuarios, secretarios y personal admi-
contradictorias, 31-33	nistrativo del Tribunal, 211
de condena, 30	Acuerdo(s), 134
declarativas, 30	de admisión, 151
ejecutivas, 31	secretario general de, 211
individuales, 31	Acumulación, 98
que prescriben	de acciones, 96
en dos años, 222	de autos, 96-97

de oficio o a instancia de parte, 97	Arbitraje, 50
del juicio procedente, 38	insumisión al, 184-186
Acusar la rebeldía, 82	Archivos dados de baja, 77
Adjudicación, 108	Arraigo, 145
Admisión, acuerdo de, 151	persona que quebrante el, 145
Aguirre Anguiano, S. S., 214	Artículo
Almoneda o subasta, 195	10. de la Ley de Amparo, 225
definición, 198	10., 50. y 22 de la Ley Federal del Tra-
Amenaza, actualización coactiva de la,	bajo, 40
187	17 constitucional, 17-18
Amparo(s), 226	19 de la Ley Federal del Trabajo, 18
acción de, 225	47 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 208
directo(s), 228-234	73 constitucional, 51
procedente, juicio de, 230	114 de la Ley de Amparo, 234-235
suspensión del acto reclamado	123 constitucional, 40, 49-51, 57, 169-
en, 237-239	170, 203
en el laudo arbitral, juicio de, 231	354 del Código Federal de Procedi-
improcedente, juicio de, 228-229	mientos Civiles, 186
indirecto(s), 228, 234-237	383 del Código Penal para el Distrito
criterio válido para la procedencia	Federal, 190
del, 236	516 de la Ley Federal del Trabajo, 33
juicio de, 225	517 de la Ley Federal del Trabajo, 33
laboral, características, 226	518 de la Ley Federal del Trabajo, 34
objeto	519 de la Ley Federal del Trabajo, 34
de la sentencia que conceda el, 239	520 de la Ley Federal del Trabajo, 34
del juicio de, 225	521 de la Ley Federal del Trabajo, 34
perjuicio para los efectos de, 227	522 de la Ley Federal del Trabajo, 35
principios del juicio de, 225-226	685 de la Ley Federal del Trabajo, 21-
sentencia de, 239-240	22
clasificación, 239	687 de la Ley Federal del Trabajo, 37
Ampliación del embargo, 193	689 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 39
Años	690 de la Ley Federal del Trabajo, 41
acciones que prescriben en dos, 222	691 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 40
prescripción de dos, 34	693 de la Ley Federal del Trabajo, 43
Aplicación	697 de la Ley Federal del Trabajo, 47
de las leyes del trabajo, 51-52	698 de la Ley Federal del Trabajo, 52
de las normas de trabajo, 57	703 de la Ley Federal del Trabajo, 54
Apoderado(s)	705 de la Ley Federal del Trabajo, 55
o representantes, personalidad acre-	706 de la Ley Federal del Trabajo, 56
ditada de los, 44	707 de la Ley Federal del Trabajo, 71-
y personalidad, 43	72
Apreciación de las pruebas en concien-	731 de la Ley Federal del Trabajo, 142
cia, 137	763 de la Ley Federal del Trabajo, 55
Apremio, 183	767 de la Ley Federal del Trabajo, 38
medidas de, 78	774 de la Ley Federal del Trabajo, 101
medios de, 42, 79	776 de la Ley Federal del Trabajo, 133
y ejecución de los laudos, medios de,	784 de la Ley Federal del Trabajo, 106
220-221	802 de la Ley Federal del Trabajo, 125

804 de la Ley Federal del Trabajo, 125	Autoridad(es)
818 de la Ley Federal del Trabajo,	contraparte o terceros, documentos
119, 124	originales en poder de las,
820 de la Ley Federal del Trabajo, 120	14
827 de la Ley Federal del Trabajo, 130	de trabajo, 57
834 de la Ley Federal del Trabajo, 132	federales, competencia de las, 51-
835 de la Ley Federal del Trabajo, 132	52
841 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 136	laborales, naturaleza de las, 59
848 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 21,	responsable, 227
140	y revisión, 141
873 de la Ley Federal del Trabajo, 32	Auxiliares y los presidentes de las
876 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 44	Juntas cuidarán que los jui-
878 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 35,	cios no queden inactivos,
37, <i>55</i>	100
948 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 185	Aviso de suspensión, 173
951 de la Ley Federal del Trabajo, 188	Azuela Güitrón, M., 214
952 de la Ley Federal del Trabajo, 189	
955 de la Ley Federal del Trabajo, 189	Baja, archivos dados de, 77
963 de la Ley Federal del Trabajo, 191	Base de la condena, 137
969 de la <i>Ley Federal del Trabajo</i> , 196	Becerra Bautista, J., 70
Aseguramiento de embargo, 188	Bien(es)
Audiencia, 76, 165	diversos embargos sobre los mismos,
de conciliación, 175	193-194
normas de la, 175	embargados, remate de los, requisi-
de desahogo, 155	tos, 196
de pruebas, normas de la, 156	inmueble, embargo sobre, 191
de discusión y votación, 167	muebles, embargo sobre, 190
del proyecto de dictamen, 157-158	para el embargo, elección de, 189
inicial, ofrecimiento de pruebas en la	que no podrán ser objeto de embar-
etapa correspondiente de la,	go, 189
105	que se encuentren fuera del lugar
_ · · ·	
o diligencia, incidente en, 94	donde se practique el em-
principios de la, 161-162	bargo, 189
testigo que deje de concurrir a la, 117	rematar un, 195
Autenticidad de algún documento, ob-	secuestrados, medidas de perfeccio-
jeciones a la, 124	namiento de la naturaleza de
Auto(s)	los, 192-193
acumulación de, 96-97	Boletín, 84
de embargo, 188	Boletín Laboral, 87-88
incidentales o resoluciones interlocu-	Buen Lozano, N. de, 16
torias, 134	
reponer los, 77-78	Cabanellas, G., 24
Autor de un documento privado, 125	Caducidad, 99
Autoridad o persona ajena al juicio que	trámite de la, 101
tenga conocimiento de he-	Calamandrei, P., 14
chos o documentos para el	Caldera, R., 147
esclarecimiento de la ver-	Calificación de la huelga, 172
dad, 106	Cantidad líquida, 184

pres- pro- pro- pro-
1 uebas pres- pro- boral
1 uebas pres- pro- boral
pres- pro- boral
pres- pro- boral
pres- pro- boral
pres- pro- boral
pro- boral
boral
boral
boral
111
111
los
164
pecial
entos
de la
ridad
a, 106

Constancias o documentos de la relación	Dar, acción de, 31
laboral, obligación del patrón	Declaración
de conservar las, 125-126	de incompetencia, efectos, 56
Contraparte, autoridades o terceros, do-	de inexistencia de la huelga, efectos
	179
cumentos originales en po-	
der de la, 14	Declinatoria, 54
Contrato	Defensa(s), 35
de trabajo, rescisión del, 208	consistente en la negativa de la rela-
ley	ción de trabajo, 55
definición, 177	
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	del quejoso, violaciones a las leyes de
modalidades de la huelga por re-	procedimiento que afectan
visión o celebración de un,	las, 231
177	Deficiencia, 22
Controversia y conflicto, diferencia, 25	Demanda, 151-152
Copia(s)	en efecto preventivo, suplencia de la
certificada, 77	152
o informes, 125	escrito de la, 215
simple o fotostática, documento en,	o excepción de oscuridad, impreci-
123	sión en la, 37
Cornejo, A., 198	oscura o vaga, 37
Corrección disciplinaria, definición, 78	requisitos, 165
Correcciones disciplinarias, 78-79, 223	suplir la, 22
Cosa juzgada, 186	Demandado que podrá levantar el em-
definición, 186	bargo, 146
	Derecho
Cotejo, 124	
Couture, E. J., 8, 19, 29	de huelga, 169-170
Creación de los Tribunales Federales de	privado, 16
Trabajo, iniciativa para la,	procesal del trabajo, 15-16, 22-23
67-68	público, objeto del, 16
Crédito(s)	Desahogo
embargo de títulos de, 191	audiencia de, 155
frutos o productos, embargo sobre,	de la prueba
190	confesional, 112-113
litigioso, embargo sobre, 191	de inspección, requisitos, 131
preferencia de, 203-204	pericial, 129
realizables en el acto, 190	testimonial, 118-119
o dinero, embargo sobre, 190	de pruebas, normas de la audiencia
trámite de la(s) preferencia de, 204	de, 156
Criterio(s)	Despacho(s)
de la prueba testimonial, 117-118	o carta orden, 90
de resolución, 135	y exhortos, término procesal de los, 92
de las Juntas Especiales, normas	Días hábiles, 75
para uniformar el, 62-63	Díaz Romero, J., 214
válido para la procedencia del ampa-	Dictamen, 167
ro indirecto, 236	audiencia de discusión y votación del
Cueva, M. de la, 24, 50, 68, 107	proyecto de, 157-158
Cumplimiento de los laudos en materia	pericial, inconformidad del, 166-167
laboral, 183	requisitos, 166
	-

Dicho, tachas al, 120 Digesto, 16 Diligencia(s), 74	Ejecución de los laudos y medios de apremio, 220-221
de embargo, normas de la, 188 del remate, 197	gastos que se originen en la, 184 mandato de, 187
en el extranjero, 91	objeto de la, 183
o audiencia, incidente en, 94 para mejor proveer, 157	por medio de exhorto, 183-184 Éjecutor, revisión de los actos del, 140
que no puedan realizarse en la juris-	Ejercicio laboral, capacidad plena del,
dicción de la Junta que co-	40
nozca del juicio, 91	Elección de bienes para el embargo, 189
Dinero o crédito realizables en el acto,	Embargo(s), 187-188
embargo sobre, 190	acto de, 187
Discusión y votación	ampliación del, 193
audiencia de, 167	aseguramiento de, 188
del proyecto de dictamen, audiencia	auto de, 188
de, 157-158	bienes
Dispersión, 20	que no podrán ser objeto de, 189
Documentación obtenida por medio de	que se encuentren fuera del lugar
telefax, 133	donde se practique el, 189
Documento(s), 121-123	de títulos de crédito, 191
en copia simple o fotostática, 123	de una empresa o establecimiento,
fallecimiento del suscriptor de un, 123	192
o constancias de la relación laboral,	demandado que podrá levantar el, 146
obligación del patrón de conservar los, 125-126	elección de bienes para el, 189 elementos, 188
o hechos para el esclarecimiento de	normas de la diligencia de, 188
la verdad, persona o autori-	ordinario, 188
dad ajena al juicio que ten-	provisional o preventivo, 188
ga conocimiento de, 106	sobre bien(es)
objeciones a la autenticidad de al-	inmueble, 191
, gún, 124	muebles, 190
originales en poder de la contrapar-	sobre crédito(s)
te, autoridades o terceros, 14	frutos o productos, 190
privado(s), 122	litigioso, 191
autor de un, 125	sobre dinero o crédito realizables en
originales de los, 123-124	el acto, 190
públicos, 122	sobre finca urbana y sus productos,
redactados en idioma extranjero, 126	191-192
requisitos esenciales de validez, 122	sobre los mismos bienes, diversos,
Domicilio, 85	193-194
Dominio, tercerías excluyentes de, 201	Emergencia, trabajos de, 176
Fannamía principio do 19.20	Emplazamiento(s), 84
Economía, principio de, 19-20 Edictos, 84	a huelga, escrito de, requisitos, 172
Efecto preventivo, suplencia de la de-	efectos, 173-174 excepciones al trámite del, 174
manda en, 152	notificaciones o citaciones, 88
Eficacia probatoria, elementos, 109-110	obligaciones del patrón con el. 174

Empresa	y obligaciones de las Juntas Locales
absolvente que ya no labora en la,	de Conciliación, 66
114	Falta
o establecimiento, embargo de una,	de personalidad, 36
-	
192 F. 150	de personería, 37
Engrosar, 158	Fallecimiento del suscriptor de un do-
Error, suplencia del, 22	cumento, 123
Esclarecimiento de la verdad, persona o	Finca urbana y sus productos, embargo
autoridad ajena al juicio que	sobre, 191-192
tenga conocimiento de he-	Firmas, legalización de, 126
chos o documentos para el,	Fotografías, 133
106	
_	Fotostática o copia simple, documento
Escriche, J., 198	en, 123
Escrito	Frutos, créditos o productos, embargo
de emplazamiento a huelga, requisi-	sobre, 190
tos, 172-173	Fuero, 49
de la demanda, 215	Función jurisdiccional, 48
Esquiroles, 176	Funcionamiento
Establecimiento o empresa, embargo de	de la Junta Federal de Conciliación y
un, 192	Arbitraje, 60
Estrados, 84	del Pleno y de las Juntas Especiales,
Examen, tachas al, 120	normas para el, 62
Excepción, 35, 37	
de oscuridad o imprecisión en la de-	García Máynez, E., 16
manda, 37	Gastos que se originen en la ejecución,
litispendencia como, 37-38	184
Excepciones	Gestación de la huelga, 172
al trámite del emplazamiento, 174	Gobierno federal
dilatorias, 36	magistrado nombrado por el, 211
perentorias, 36	organismos descentralizados del,
en materia laboral, 38	223
Excusas, 71, 73	Góngora Pimentel, G., 58, 214
normas de la tramitación de las, 73	Gratuidad, principio de, 17-18
Exhorto(s), 90	Guasp, J., 14
cuando el absolvente resida fuera	• • • •
del local de la Junta, 113-	Hacer
114	acción de, 31
de un juez extranjero, 91	de no, 31
ejecución por medio de, 183-184	Hechos
y despachos, término procesal de los,	confesados, 36
92	negados, 36
Exposición, 91	o documentos para el esclarecimien-
Extranjero, diligencias en el, 91	to de la verdad, persona o
	autoridad ajena al juicio
Facultades	que tenga conocimiento de,
	106
integración y obligaciones	
de las Juntas Especiales, 61-62	propios, confesional para, 111
del Pleno de la Tunta, 61	Horas hábiles, 75

Huelga, 170	Incongruencia de un laudo, 137
calificación de la, 172	Inexistencia .
clasificación, 171	de la huelga, declaración de, efectos,
declaración de inexistencia de la,	179
efectos, 179	solicitud de, 177
escrito de emplazamiento a, requisi-	Informes o copias, 125
tos, 172-173	Inhibitoria, 54
etapas, 172	Iniciativa para la creación de los Tribuna-
de evolución, 169	les Federales de Trabajo, 67
gestación de la, 172	Inicio del procedimiento ordinario, 150
ilícita, 179-180	Inmediatez, principio de, 18
imputabilidad de la, 180	Inspección
imputables al patrón, motivos de la, 180	desahogo de la prueba de, requisi- tos, 131
inexistente, 177-178	o reconocimiento, 129-130
justificada, 180	prueba de, 130
objetivos legales, 171-172	Instancia de parte, acumulación de ofi-
obligaciones del patrón con el em-	cio o a, 97
plazamiento a, 174	Instrucción, cierre de, 156-157
por celebración o revisión de un con-	Insumisión al arbitraje, 184-186
trato ley, modalidades de la,	Integración
177	de la Comisión Sustanciadora, 219
procedimiento de, 218-219	del Tribunal Federal de los Trabaja-
requisitos, 170-171	dores al Servicio del Esta-
terminación de la, 181	do, 211
	facultades y obligaciones
Idioma	de las Juntas Especiales, 61-62
español, testigo que ignore el, 117	del Pleno de la Ĵunta, 61
extranjero, documentos redactados	Integración de la(s) Junta(s)
en, 126	de Conciliación Accidentales, 149
Imprecisión en la demanda o excepción	Federales y Locales, normas para
de oscuridad, 37	la, 67
Imputabilidad de la huelga, 180	Locales de Conciliación, 66
Incidente, 93	en los conflictos especiales, 161
clasificación, 93	Federal de Conciliación y Arbitraje, 60
de nulidad, 95	Interés de la acción, 29
en audiencia o diligencia, 94	Interposición de recursos ordinarios en
en materia laboral, 94-95	el procedimiento laboral, 140
Incomparecencia de las partes a la eta-	Interrogatorios libres, 105-106
pa de demanda y excepcio-	Interrupción
nes, consecuencias, 154	de la prescripción, 34
Incompetencia, 55	del procedimiento, 101-102
declaración de, efectos, 56	dei procedimento, 101-102
	Tues
del juez, 54	Juez
en materia de trabajo, 37	extranjero, exhorto de un, 91
objetiva del juez, 37	incompetencia del, 54
Inconformidad del dictamen pericial,	objetiva del, 37

diligencias que no puedan realizarse	resoluciones de las, requisito de vali-
en la jurisdicción de la Jun-	dez, 136
ta que conozca del, 91	y los auxiliares cuidarán que los jui-
en que intervengan, representantes	cios no queden inactivos,
impedidos para conocer de	presidentes de las, 100
los, 71-72	Junta(s) Federal(es) de Conciliación
no queden inactivos, presidentes de	Accidentales, 66-67
las Juntas y los auxiliares	y Arbitraje, 60
cuidarán que los, 100	funcionamiento de la, 61
procedente, acumulación del, 38	integración de la, 60
que tenga conocimiento de hechos o	origen, 68-69
documentos para el esclare-	Junta(s) Local(es) de Conciliación, 65
cimiento de la verdad, perso-	características, 66
na o autoridad ajena al, 106	facultades y obligaciones de las,
Juicio de amparo, 225	66
directo procedente, 230	funciones, 66
en el laudo arbitral, 231	integración de las, 66
improcedente, 228-229	y Accidentales, 67
objeto del, 225	y Arbitraje, 65
principios del, 225-226	y de Conciliación y Arbitraje, com-
Junta(s), 50	petencia de las, 52-53
de Conciliación	Jurisdicción, 48-49, 182
Accidentales	clasificación, 49
Federales y Locales, normas	contenciosa y voluntaria, diferen-
para la integración de las, 67	cias, 206-207
integración de las, 149	de la(s) Junta(s)
y Arbitaje, 50, 57-59	Especiales de la Federal de Con-
en las resoluciones, obligación de la,	ciliación y Arbitraje, 62-64c
135	que conozca del juicio, diligencias
en los conflictos especiales, integra-	que no puedan realizarse en
ción de la, 161	la, 91
Especiales, 61	del trabajo, 49-50
de la Federal de Conciliación y Ar-	características, 50-51
bitraje, jurisdicción de las, 62	y competencia, diferencia, 49
integración, facultades y obliga-	Jurisprudencia, 242-243
ciones de las, 61-62	Juzgador, 70-71
normas para uniformar el criterio	
de resolución de las, 62-63	Kelsen, H., 16
y del Pleno, normas para el fun-	
cionamiento de las, 62	Labores, suspensión de, 172
exhorto cuando el absolvente resida	Laudo(s), 134-135
fuera del local de la, 113	aclaración de los, 138
incompetente, 55	arbitral, juicio de amparo en el, 231
peritos nombrados por la, requisitos,	en materia laboral, cumplimiento de
166	los, 183
que conozca del juicio, diligencias que	incongruencia de un, 137
no puedan realizarse en la ju-	requisitos, 136
risdicción de la. 91	resoluciones de los. 182-183
TIMBLE DIL UE 14. 71	ICAUIUCIUICA UC IUS. 104°107

y medios de apremio, ejecución de	818 de la, 119, 124
los, 220-221	820 de la, 120
Legalización de firmas, 126	827 de la, 130
Legitimación, 41	834 de la, 132
en la causa, 41	835 de la, 132
procesal, 41	841 de la, 136
Ley(es)	848 de la, 21, 140
de procedimiento que afectan las	873 de la, 32
defensas del quejoso, viola-	876 de la, 44
ciones a las, 231	878 de la, 35, 37, 55
del trabajo, aplicación de las, 51-52	948 de la, 185
procedimientos paraprocesales o vo-	951 de la, 188
luntarios por mandato de,	952 de la, 189
207-208	955 de la, 189
Ley de Amparo, artículo	963 de la, 191-192
10. de la, 225	969 de la, 196
114 de la, 234-235	Libre apreciación de las pruebas, 136
Ley Federal del Trabajo, artículo	Listas de notificaciones, 87-88
10., 50. y 22 de la, 40	Litis, 41
19 de la, 18	requisitos de configuración, 41
47 de la, 208	Litisconsorcio, 46-47
516 de la, 33	Litispendencia como excepción, 37-38
517 de la, 33	Local de la Junta, exhorto cuando el
518 de la, 34	absolvente resida fuera del,
519 de la, 34	113-114
520 de la, 34	Lugar donde se practique el embargo,
521 de la, 34	bienes que se encuentren
522 de la, 35	fuera del, 189
685 de la, 21-22	16 (T.M. 50
687 de la, 37	Macías, J. N., 50
689 de la, 39	Magistrado
690 de la, 41	del Tribunal Federal de los Trabaja-
691 de la, 40	dores al Servicio del Esta-
693 de la, 43	do, requisitos, 211
697 de la, 47	nombrado por el Gobierno federal,
698 de la, 52	211
767 de la, 38	representante de los trabajadores,
703 de la, 54	211
705 de la, 55-56	Mandamiento, 90
706 de la, 56	Mandato
707 de la, 71-72	de ejecución, 187
731 de la, 142	de ley, procedimientos paraproce-
763 de la, 55	sales o voluntarios por, 207-
774 de la, 101	208
776 de la, 133	Materia de trabajo, incompetencia en,
784 de la, 106	37
802 de la, 125	Materia laboral
804 de la, 125-126	cumplimiento de los laudos en, 183
•	<u> </u>

de la confesion ficta de una de las	de la relación de trabajo, defensa con
partes, valor probatorio en,	sistente en la, 55
112	de los representantes para votar la
excepciones perentorias en, 38 incidente en, 94-95	resoluciones, consecuencia 138
normas de competencia en, 53-54	Nombramiento de los trabajadores
Medida(s)	procedimiento para resolve
cautelar, procedencia de la, requisi-	controversias relativas a la
tos, 144	terminación de los efectos
de apremio, 78	del, 213-214
de perfeccionamiento de la naturale-	Norma(s)
za de los bienes secuestra-	de competencia en materia laboral
dos, 192-193	53-54
Medio(s)	de la audiencia
de apremio, 42, 79	de conciliación, 175
y ejecución de los laudos, 220-221	de desahogo de pruebas, 156
de comunicación, clasificación, 83	de la diligencia de embargo, 188
de exhorto, ejecución por, 183-184	de la primera notificación personal
de prueba, 104-105	86-87
Menores trabajadores, 42	de la tramitación de las excusas, 73
Mes(es), acciones que prescriben en dos, 34	de los procedimientos especiales 161-162
en cuatro, 221-222	de trabajo, aplicación de las, 57
en un, 33, 221	del procedimiento, 217-218
Miembros designados por el Pleno de	del remate, 197
la Suprema Corte de Justi-	jurídica, 16
cia de la Nación, 220	para el funcionamiento del Pleno
Ministerio Público federal, 228	de las Juntas Especiales, 62
Modalidades de la huelga por revisión o	para la integración de las Juntas de
celebración de un contrato	Conciliación Accidentales
_	
ley, 177	Federales y Locales, 67
Morales Saldaña, H. I., 219	para uniformar el criterio de resolu
Motivos de la huelga imputables al pa-	ción de las Juntas Especia
trón, 180 🕝	les, 62-63
	procesales especiales, 175-176
Naturaleza	Notificación
de las autoridades laborales, 59	cédula de la, requisitos, 89
de los bienes secuestrados, medidas	irregular, 89
de perfeccionamiento de la,	nulidad de, 89
192-193	personal, normas de la primera, 86
económica, conflictos colectivos de,	87
163-164	Notificaciones, 84, 88
jurídica, procedimientos paraproce-	citaciones o emplazamiento, 88
sales o voluntarios paraproce-	efectos, 88
208-209	
	listas de, 87-88
procedimiento colectivo de, 164-	personales, 84, 86
168	por cédula, 85
Negativa	posteriores, 87

Nulidad	Ortiz Mayagoitia, G. I., 214
de notificaciones, 89	Oscuridad o imprecisión en la deman-
incidente de, 95	da, excepción de, 37 Otero, M., 226
Objeciones a la autenticidad de algún	Otero, W., 220
documento, 124	Pallares, E., 48, 121, 197-198, 200
Objeto	Paraprocesal, 206
de embargo, bienes que no podrán	Parte(s), 39
ser, 189	a la etapa de demanda y excepcio-
de la acción, 29	nes, incomparecencia de las,
de la ejecución, 183	consecuencias, 154
de la sentencia que conceda el am-	acumulación de oficio o a instancia
paro, 239 de prueba, 104	de, 97 citadas para absolver posiciones, 111
del acto jurisdiccional, 48	interesada, procedimientos parapro-
del derecho público, 16	cesales o voluntarios a soli-
del juicio de amparo, 225	citud de; 209
Obligación	que ofrezca la prueba testimonial
de la Junta en las resoluciones, 135	requisitos, 116-117
del patrón de conservar los docu-	valor probatorio en materia laboral
mentos o constancias de la	de la confesión ficta de una
relación laboral, 125-126	de las, 112
Obligaciones	Patrón
del patrón con el emplazamiento a	con el emplazamiento a huelga, obli-
huelga, 174 integración y facultades	gaciones del, 174 de conservar los documentos o cons-
de las Juntas Especiales, 61-62	tancias de la relación labo-
del Pleno de la Junta, 61	ral, obligación del, 125-126
y facultades de las Juntas Locales de	motivos de la huelga imputables al
Conciliación, 66	180
Oficina(s)	representantes legales del, 45
Auxiliares de Trabajo, 65	Patrones, representación de los, 36
Internacional del Trabajo, 147	Pérez Botija, E., 25
Oficio, 91	Perfeccionamiento de la naturaleza de
o a instancia de parte, acumulación	los bienes secuestrados, me-
de, 97	didas de, 192-193
recordatorio, 92 Ofrecimiento	Perito(s), 127-128 nombrados por la Junta, requisitos
de la prueba pericial, 128	166
de pruebas en la etapa correspon-	que correspondan al trabajador, 128
diente de la audiencia ini-	tercero, 129
cial, 105	y testigo, comparación, 127-128
Oralidad, principio de, 18-19	Perjuicio para los efectos de amparo
Orden económico, conflictos de, 27	227
Organismos decentralizados del Gobier-	Persona(s)
no federal, 223-224	desistida de la acción intentada, 100-
Originales de los documentos privados,	101
123-124	físicas, prueba confesional en, 110

morales, prueba confesional de, 110	de las condiciones generales del tra-
o autoridad ajena al juicio que tenga	bajo, 221
conocimiento de hechos o	elementos, 34
documentos para el esclare-	extintiva o negativa, 33
cimiento de la verdad, 106	interrupción de la, 34
que quebrante el arraigo, 145	positiva, 33
tachas a la, 120	que no puede empezar a correr, 222
Personal administrativo, actuarios y	que se interrumpe, 222
secretarios del Tribunal, 211	suspensión de la, 34
Personalidad, 36, 41	Presidente(s)
acreditada de los representantes	de las Juntas y los auxiliares cuida-
de los trabajadores o sindicatos, 43	rán que los juicios no que-
o apoderados, 44	den inactivos, 100
falta de, 36	de las Salas y presidente del Tribu-
y apoderado, 43	nal, 211
y capacidad, diferencia, 41	de Sala y de Sala Auxiliar y presi-
Personería, 37	dente del Tribunal, 211
falta de, 37	del Tribunal y los presidentes
Personero, 37	de las Salas, 211
Plazo, 80	de Sala y de Sala Auxiliar, 211
Pleno	Presunción, 131
de la Junta, integración, facultades y	humana, 132
obligaciones del, 61	legal, 132
de la Suprema Corte de Justicia de la	
Nación, miembros designa-	Presupuestos del proceso, 14
dos por el, 220	Pretensión, 29
	Prevención, 187
y de las Juntas Especiales, normas para	Previo y especial pronunciamiento, 94
el funcionamiento del, 62	Primera audiencia, etapa(s)
Poder	de conciliación, 152-153
de la contraparte, autoridades o ter-	de demanda y excepciones, 153-154
ceros, documentos origina-	de ofrecimiento y admisión de prue-
les en, 14	bas, 155
que otorgue el trabajador a su repre-	procesales, 151
sentante, 44	Principio(s)
Porras y López, A., 15, 18, 24, 39	de concentración, 20-21
Posiciones, 113	de economía, 19-20
características, 113	de gratuidad, 17-18
partes citadas para absolver, 111	de inmediatez, 18
Postura legal, 197	de la audiencia, 161-162
definición, 197	de la prueba de recuento, 178-179
Preclusión, 82	de oralidad, 18-19
Preferencia	de publicidad, 17
de créditos, 203-204	de sencillez, 20
trámite de las, 204	de suplencia, 21
tercerías de, 201	del juicio de amparo, 225-226
Prehuelga, 172	dispositivo, 19
Prescripción, 33	subsanador, 21-22
de dos años, 34	Probar, 103

Procedencia	Proveer, diligencias para mejor, 157
de la medida cautelar, requisitos, 144	Providencias cautelares, 144-145
de los procedimientos paraprocesa-	Proyecto
les, 209	de dictamen, audiencia de discusión
del amparo indirecto, criterio válido	y votación del, 157-158
para la, 236	de resolución, 157, 167
Procedimiento(s)	Prueba(s), 103
colectivo de naturaleza económica,	carga de la, 106-107
164-168	casos de aplicación, 107
de conciliación, 148-149	compleja, 110
de huelga, 218-219	confesional
de la reclamación, 142	clasificación, 110
especial(es), 159	desahogo de la, 112-113
de conflictos colectivos o sindica-	de personas morales, 110
les, 213	
normas de los, 161-162	de personas físicas, 110
interrupción del, 101-102	de inspección, 130 desahogo de la, requisitos, 131
laboral, interposición de recursos or-	
dinarios en el, 140	de recuento, principios de la, 178-179 documental, 121
normas del, 217-218	clasificación, 121-122
ordinario, 150, 215-216 inicio del, 150	elementos, 103
	en conciencia, apreciación de las, 137
para resolver controversias relativas	en la etapa correspondiente de la au-
a la terminación de los efec- tos del nombramiento de los	diencia inicial, ofrecimiento
	de, 105
trabajadores, 213-214	expresa, 110
que afectan las defensas del quejoso,	extrajudicial, 110
violaciones a las leyes de, 231	ficta, 110
y proceso, comparación, 14	fin, 105
Procedimientos paraprocesales, 206	instrumental, 132
o voluntarios	judicial, 110
a solicitud de parte interesada, 209	libre apreciación de las, 136
por su naturaleza jurídica, 208-209	medio de, 104-105
por mandato de ley, 207-208	normas de la audiencia de desahogo
procedencia de los, 209	de, 156
Proceso, 13	objeto de, 104
definición, 14	pericial, 127
presupuestos del, 14	características, 127
y procedimiento, comparación, 14	desahogo de la, 129
Procuraduría de la Defensa de los Tra-	ofrecimiento de la, 128
bajadores al Servicio del Es-	y de inspección, diferencia entre,
tado, 212	129
Productos	presuncional, 131-132
créditos o productos, embargo so-	simple, 110
bre, 190	testimonial
embargo sobre finca urbana y sus,	características, 115
191-192	criterios de la, 117-118
Protesta, 76-77	desahogo de la, 118-119

impedidos para conocer de los jui- cios en que intervengan, 71
72
o apoderados, personalidad acredi-
tada de los, 44
para votar las resoluciones, negativa
de los, consecuencia, 138
poder que otorgue el trabajador a su 44
Requerimiento, 89
Requisa, 177
Rescisión, 30
del contrato de trabajo, 208
Resolución
criterios de, 135
de las Juntas Especiales, normas para
uniformar el criterio de, 62
63
proyecto de, 157, 167
Resoluciones
constitutivas, 135
de condena, 135
de las Juntas, requisito de validez
136
de los laudos, 182-183
declaratorias, 135
interlocutorias o autos incidentales
134
laborales, 134
características, 134
negativa de los representantes para
votar las, consecuencia, 138
obligación de la Junta en las, 135
Revisión, 141, 240-241
de los actos del ejecutor, 140-141
efectos, 142
o celebración de un contrato ley
modalidades de la huelga
por, 177
requisitos, 141
y autoridades, 141
Rocco, U., 48
Ross Gámez, F., 15
Sala(s)
Auxiliar y presidente del Tribunal,
presidentes de Sala y de
211

y de Sala Auxiliar y presidente del	Suspensión
Tribunal, presidentes de, 211	aviso de, 173
y presidente del Tribunal, presiden- tes de las, 211	de la prescripción, 34 de labores, 172
Sancionar, 143	del acto reclamado en amparos di-
Secretario(s)	rectos, 237-239
actuarios y personal administrativo	
del Tribunal, 211-212	Tachas, 119
general de Acuerdos, 211	a la persona, 120
Secuestro	a los testigos, 119-120
procedente, 146	al dicho, 120
provisional, 145-146	al examen, 120
Sencillez, principio de, 20	Telefax, documentación obtenida por
Sentencia	medio de, 133
de amparo, 239-240	Tena Suck, R., 219
clasificación, 239	Tercerías, 200-201
que conceda el amparo, objeto de la,	de preferencia, 201
239	excluyentes de dominio, 201
Sindicato(s)	trámite de, 201-202
o trabajadores, personalidad acredi-	Tercerista adhesivo, 41
tada de los representantes	Tércero(s)
de los, 43	contraparte o autoridades, documen-
representante del, 220	tos originales en poder de, 14
Sistema jurídico, 16	perjudicado, 227
Sobreseimiento, 229	Terminación
procedente, 229	de la huelga, 181
Solicitud	de los efectos del nombramiento de
de inexistencia, 177	los trabajadores, procedi-
de parte interesada, procedimientos	miento para resolver contro-
paraprocesales o volunta-	versias relativas a la, 213
rios a, 209	Término(s), 80
Subasta o almoneda, 195	cómputo de los, 81
definición, 198	procesal(es), 80-81
Sujeto	clasificación, 81
activo, 29	de los exhortos y despachos, 92
pasivo, 29	Tesis contradictorias, 243
Suplencia	Testigo(s), 115
de la demanda en efecto preventivo,	abonados, 115-116
152	aleccionados, 116
del error, 22	contestes, 115
principio de, 21	idóneos, 116
Suplicatorio, 90	que deje de concurrir a la audiencia
Suplir la demanda, 22	117
Suprema Corte de Justicia de la Nación,	que ignore el idioma español, 117
148	singular, 120-121
Suscripción, 125	sospechosos, 116
Suscriptor de un documento, falleci-	tachas a los, 119-120
miento del, 123	y perito, comparación, 127-128

Títulos de crédito, embargo de, 191	Tribunal(es)
Trabajador(es)	de Trabajo, 59-60
a su representante, poder que otor-	clasificación, 60
gue el, 44	y los presidentes
magistrado representante de los, 211	de Sala y de Sala Auxiliar, presi-
peritos que correspondan al, 128	dente del, 211
o sindicatos, personalidad acredita-	de las Salas, presidente del, 211
da de los representantes de	Tribunal(es) Federal(es)
los, 43	de Conciliación y Arbitraje, compe-
procedimiento para resolver contro-	tencia del, 212
versias relativas a la termi-	de los Trabajadores al Servicio del
nación de los efectos del	Estado, 211
nombramiento de los, 213	integración del, 211
Trabajo(s)	magistrado del, requisitos, 211
aplicación	de Trabajo, iniciativa para la crea-
de las leyes del, 51-52	ción de los, 67-68
de las normas de, 57	Trueba Urbina, A., 15, 23, 58, 127
autoridades de, 57	TTL + 1/
conflictos de	Ulpiano, 16
característica, 26	W. F 121
causas, 26-27	<i>Valero</i> , <i>F.</i> , 121
clasificación, 27	Valor probatorio en materia laboral de
definición, 24-25	la confesión ficta de una de
de emergencia, 176	las partes, 112
defensa consistente en la negativa de la relación de, 55	Verdad, persona o autoridad ajena al jui-
	cio que tenga conocimiento de hechos o documentos
derecho procesal del, 15-16, 22-23	
incompetencia en materia de, 37 jurisdicción del, 49-50	para el esclarecimiento de la, 106
características, 50-51	Violación, conceptos de, 228
prescripción de las condiciones ge-	Violaciones a las leyes de procedimien-
nerales del, 221	to que afectan las defensas
rescisión del contrato de, 208	del quejoso, 231
Tramitación de las excusas, normas de	Votación
la, 73	audiencia de discusión y, 167
Trámite	del proyecto de dictamen, audiencia
de la caducidad, 101	de discusión y, 157-158
de tercerías, 201-202	Votar las resoluciones, negativa de los
del emplazamiento, excepciones al,	representantes para, conse-
174	cuencia, 138
-· ·	,

La publicación de esta obra la realizó Editorial Trillas, 5. A. de C. V.

División Administrativa, Av. Río Churubusco 385, Col. Pedro María Anaya, C. P. 03340, México, D. F. Tel. 56884233, FAX 56041364

División Comercial, Calz. de la Viga 1132, C. P. 09439 México, D. F. Tel. 56330995, FAX 56330870

Esta obra se terminó de imprimir el 15 de mayo de 2003, en los talleres de Rodefi Impresores, S. A. de C.V. Se encuadernó en Acabados Editoriales Anfre'd BM2 80 TASS