

“Antología en Derecho Procesal del Trabajo”.

Ana Isabel Alvarez Cedillo

Página.

| | |
|--|---------------|
| Índice..... | 1- 4. |
| Presentación..... | 5-8. |
| Capítulo 1. El derecho procesal del trabajo..... | 9-25. |
| Concepto de derecho procesal del trabajo. | |
| 1.1. Naturaleza jurídica. | |
| 1.2. Principios del derecho procesal del trabajo. | |
| 1.4. Conclusión. | |
| 1.5. Cuestionario. | |
| Capítulo 2. Los Conflictos de Trabajo..... | 26-33. |
| 2.1. Concepto. | |
| 2.2 Características de los conflictos de trabajo. | |
| 2.3. Causas de los conflictos de trabajo. | |
| 2.4. Clasificación de los conflictos de trabajo. | |
| 2.5. Conclusiones | |
| 2.6.- Cuestionario. | |

Capítulo. 3. Las acciones y excepciones en materia de trabajo.....34-43.

- 3.1. Conceptos.**
- 3.2. Elementos de la acción.**
- 3.3. Clasificación de la acción.**
- 3.4. Clases de acciones en materia laboral.**
- 3.5. Clases de acciones en materia laboral.**
- 3.6. Prescripción de las acciones.**
- 3. 7. Excepciones y defensas en materia de trabajo.**
- 3.8 Clasificación de las excepciones.**

Capítulo 4. La capacidad y personalidad.....44-57.

- 4.1. Concepto de parte.**
- 4.2. Capacidad para ser parte.**
- 4.3. Tercerista adhesivo.**
- 4.4. La personalidad.**

Capítulo 5.....58-71.

- 5.1.- Generalidades.**
- 5.2. Prueba Confesional.**
- 5.3.- Prueba Testimonial.**
- 5.4. Prueba Documental.**
- 5.5. Prueba pericial.**
- 5.6. Inspección judicial.**
- 5.7. Presunciones.**

5.8. Instrumental de actuaciones.

Capítulo 6. Términos y plazos.....72-81.

6.1 Concepto de Término.

6.2. Concepto de plazo.

6.3 Aplicación del término por razón de la distancia.

6.4. La preclusión opera de oficio.

Capítulo. 7.- El juicio laboral.....82-103.

7.1 Demanda.

7.2 Notificación.

7.3. Conciliación.

7.4 Contestación de la demanda.

7.5 Ofrecimiento de pruebas.

7.6 Recepción de pruebas.

7.7. Desahogo de pruebas.

7.8 Cierre de instrucción.

7.9 Resolución

7.10. Proyecto de Laudo.

7.11. Auto Por el cual se eleva a laudo Definitivo, el proyecto de Laudo, su concepto.

Capítulo 8. El Procedimiento de ejecución.....104-117.

8.1. Finalidad.

8.2. Las etapas

8.3. El remate y adjudicación de los bienes.

Capítulo 9.Los procedimientos especiales.....118-135.

9.1. Tipos de Procedimientos especiales.

9.2. Régimen procesal.

9.3 Procedimientos paraprocesales

9.4. Procedimientos para conflictos colectivos de naturaleza económica.

9.5. Procedimiento de huelga.

Capítulo 10. Huelga y conflictos Colectivos.....136-157.

10.1 Exposición del autor Ángel Ascencio Ruiz.

10.2.- Exposición de los coautores Alfredo tena Suck y Hugo ítalo Morales.

10.3.- Exposición del autor Sergio Ruiz Lugo sobre el tema de la huelga.

Capitulo 11. La caducidad de la instancia.....158-164.

Presentación.

La materia del derecho procesal del trabajo, es fascinante, no todos los litigantes la asimilan ni la entienden.

En este trabajo abordaremos los contenidos de 4 cuatro autores que de manera magistral nos llevan de la mano a los conceptos y formas concretas de comprender el proceso o litigio en materia del trabajo. Incluso el trámite de la huelga en todas sus etapas.

Se tiene incluso la errónea idea de que los postulantes en dicha rama del derecho, son por lo general un grupo que suele dominar toda la actividad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como federales.

Aún más grave, se tiene la idea de que las autoridades laborales facilitan todo su actuar ante el grupo de abogados que comúnmente litigan en sus jurisdicciones.

Nada más erróneo. Lo cierto es que dicha materia despliega mucha antipatía ante los abogados litigantes que no acostumbran llevar juicios en materia laboral.

Cuando se estudia la materia procesal del trabajo, encontramos que es muy diversa.

El solo rubro de los juicios ordinarios, obligaría a los jurisconsultos a ser acuciosos estudiosos de las garantías constitucionales del trabajador, mismas que emanan del artículo 123 de la constitución, en dos apartados. Se divide en el apartado para los trabajadores que se dedican a trabajar para las empresas privadas y los trabajadores que adquieren el rango de servidores públicos y que laboran para las dependencias públicas desde el nivel municipal hasta el federal.

Lo especial de esta materia, estriba entre otras cosas en la propia presentación de la demanda, que por ser de privilegio para el trabajador, se le tiene que otorgar el derecho de subsanar las deficiencias aun incluso hasta el mismo momento de estar en la audiencia de demanda y contestación y excepciones.

Igualmente, en razón de las reformas, la primera audiencia ya no es trifásica, es bifásica, consta de la fase de conciliación y demanda y contestación de demanda y excepciones, la segunda audiencia es de

ofrecimiento de pruebas y admisión y señalamiento de fechas para el desahogo de las pruebas admitidas.

La tercera audiencia es de desahogo de pruebas. Y hasta allí, llega la intervención de las partes.

Para la cuarta audiencia, solo intervienen los integrantes de la Junta para discutir y votar el proyecto de laudo y en su caso para elevarlo a la categoría de laudo definitivo.

El formato de desahogo de pruebas, en las audiencias, es también peculiar, por ejemplo tratándose de la prueba pericial, el trabajador puede solicitar se le designe un perito por parte de la Junta y sin costo para el operario, por el solo hecho de decir que no tiene dinero para pagarle al perito, la Junta está obligada a designárselo a cargo del horario público.

Así mismo, llama la atención los efectos del embargo practicado para garantizar el pago de las cantidades laudadas en favor del trabajador, que puede ser incluso sobre los bienes del patrón que ya pudieran estar embargados con antelación, o que estuvieran hipotecados, bajo el principio erga omnes, que no es otra cosa que el crédito del trabajador, una vez practicado el embargo, es preferente a cualquier otro embargo, o garantía que se hubiere llevado a cabo sobre los bienes de la parte demandada.

Así mismo, destaca la figura de la caducidad de la instancia, lo cual, no puede suceder sin que previamente se le otorgue al actor el derecho de ser prevenido para que siga impulsando el juicio laboral, es decir es una de las pocas ramas del derecho que la caducidad procesal no es de orden público como lo sería la materia civil y mercantil.

La clave para enamorarse del derecho procesal del trabajo, en lo que respecta al procedimiento ordinario, está en el entendimiento de lo que son sus principios, entre ellos, el de concentración, sencillez, inmediatez, oralidad y publicidad de los juicios

Ya no digamos el universo procesal de los trámites especiales que también prevé la ley federal del trabajo en favor de los trabajadores y de las propias empresas.

En especial, cobra relevancia el tema de los tramites de huelga, que en favor de la clase trabajadora prevé la ley laboral, en aras de proteger las conquistas de los trabajadores como son la fijación de un salario mínimo, tener derecho a la seguridad social, a la vivienda, a la capacitación, etc.

Entender todo el procedimiento de huelga tiene sus peculiaridades como el de los requisitos de procedibilidad del trámite de huelga, así como sus consecuencias en sus diversas etapas, como la suspensión de la actividad productiva si no se llega a una buena negociación en la firma de un contrato colectivo, la revisión del contrato ante el Sindicato Titular del Contrato.

Así como lo especial que tiene el simple hecho de que el sindicato no concurra a la audiencia prevista en el artículo 920 de la ley federal del trabajo, conlleva la consecuencia de que se le tendrá por desistido de dicho trámite y se tendrá como como asunto totalmente concluido y se ordenara su archivo.

Así mismo existe la consecuencia próxima inmediata de que el patrón no de respuesta dentro de las 48 horas al pliego de peticiones, se le tendrá por que no acepta el contenido total de su clausulado.

Resulta relevante la pericia jurídica que se requiere para saber comparecer a la audiencia conciliatoria prevista en el artículo 927 de la ley federal del trabajo, para saber interponer un incidente de falta de personalidad al momento de contestar el pliego de peticiones, porque no se podrá tramitar en otro momento posterior.

Para entender la contundencia de lo anterior, se invocarán jurisprudencias y tesis emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Y es evidente que se tendrá que invocar la nueva ley federal del trabajo para explicar las pequeñas o grandes diferencias que existen con relación a la anterior ley federal del trabajo, sin que ello demerite la opinión de los grandes autores que, en esta antología fueron seleccionados en mérito de sus grandes obras autorales.

En principio tenemos la obra intitulada Derecho Procesal del Trabajo con los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, sexta edición 2012, ISBN 978-968-24-63-63-1, editorial Trillas, quien de manera sucinta, aborda todo el proceso del trabajo bajo los temas de: Los Conflictos del Trabajo, Las Acciones y Excepciones en materia del Trabajo, Jurisdicción y Competencia, Resoluciones Laborales y Procedimientos del Ejecución.

La segunda da obra que lleva el título de Derecho del Trabajo del autor Miguel Bermúdez Cisneros, Colección Textos Jurídicos Universitarios, editorial Oxford, ISBN 978-970- 613- 507-0; ISBN 970-613-507-3, Decima Cuarta reimpresión, quien incorpora aspectos tales como concepto moderno del derecho procesal del trabajo, autonomía del derecho procesal del trabajo, ubicación del derecho procesal del trabajo, las relaciones del derecho procesal del trabajo con otras disciplinas jurídicas, Paridad Procesal e interpretación del derecho procesal.

El tercer texto lo tenemos en la autoría del Doctor en Derecho Sergio Ruiz Lugo, quien en su obra, bajo rubro de Practica del Enjuiciamiento Laboral, segunda edición México 2013, ISBN 970- 91738-0-4, en forma simple nos aborda los conceptos de asuntos para procesales o voluntarios y Contenciosos, Juicios Ordinarios y especiales, Individuales y Colectivos, Conflicto Económico y Conflicto Jurídico, la Huelga y los conflictos Colectivos de Trabajo, Procedimientos Principales e Incidentales, Tercerías, sus afinidades y diferencias Respecto del Juicio Principal y los Incidentes.

En otro orden, tenemos al autor Ángel Ascencio Romero, con su obra Derecho Procesal del Trabajo, de La Editorial Trillas, 2013, ISBN 978- 968- 24-6068-5, la cual por cierto, es una obra obligada como libro de texto en a la licenciatura del derecho Procesal del Trabajo, en donde en forma general, nos aborda sus temas como: Introducción al derecho Procesal del trabajo, las pruebas, Resoluciones Laborales y Procedimientos laborales.

Capítulo 1. El derecho procesal del trabajo.

1.1 Concepto de derecho procesal del trabajo.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, invocan el concepto del conocido tratadista en materia procesal aboral, Alberto Trueba Urbina, quien lo señaló 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”. Página 15.

También invocan el concepto de Francisco Ramírez Fonseca, quien 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 sus propia órbita de facultades”. Página 15.

Por su parte el tratadista Miguel Bermúdez Cisneros, hace destacar la definición del Jurista Juan Méndez Pidal quien considera este derecho como el medio por el cual se obtiene una declaración jurisdiccional de los tribunales del trabajo en orden al ejercicio de una acción procesal social por cuyo medio se facilita la ejecución y actuación del derecho social, material o sustantivo. Página 328.

En lo que respecta al autor Sergio Ruiz Lugo, orienta su concepto de proceso directo a la yugular, pues refiere que el artículo 123 constitucional apartado A Fracción XX, dispone que los conflictos de trabajo serán resueltos por las juntas de conciliación y arbitraje, es decir nos precisa cual es la norma máxima que funda los juicios laborales y cuáles son los Órganos que habrán de juzgar los mismos. Después refiere que como reglamentación al citado artículo 123 está la ley federal del trabajo que en su articulado nos define los estadios procesales del litigio laboral. (Página 3).

Por último el autor Ángel Ascencio Romero, en el prólogo de su obra en la página 6, define el proceso del trabajo como aquel que realiza la junta de conciliación y arbitraje, mediante un procedimiento que comprende un conjunto

de actos vinculados entre sí, con la finalidad de resolver un conflicto de trabajo.

1.2. Naturaleza jurídica.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, 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. Página 16.

Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 328 de su obra nos dice sobre el tema, con fina sutilidad lo siguiente: El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo cumplidas, y para conservar el orden jurídico de la producción, luego al hablar indirectamente de la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo refiere que esta materia realiza la función más excelsa del estado, la más trascendental en nuestra época histórica: "impartir justicia social".

Sergio Ruiz Lugo, refiere que a naturaleza de dicha materia procesal del trabajo, en forma indirecta es facilitar, de modo especial a los principiantes la comprensión de los procedimientos laborales, porque refiere que el derecho laboral presenta una serie de peculiaridades, principios y tecnicismos que limitan el logro de tal objetivo. Página IX.

En lo que respecta al tratadista Ángel Ascencio Romero, sobre este tópico, en la página 9 de su obra refiere: "Se acepta doctrinalmente la autonomía del Derecho del Trabajo y se sostiene por lo general que este tiene principios propios "diferentes a los que inspiran otras ramas del Derecho".

1.3. Principios del derecho procesal del trabajo

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, nos explican que los 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 inspección para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

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”. Página 17. Inciso a.

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 expedidos 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 refiere 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. Página 17 inciso b.

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, 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). Página 18 inciso c.

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 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 requiera de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. Con ello se confirma la naturaleza oral de proceso, toda vez que la audiencia 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. Páginas 18 y 19 inciso d.

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 como ocurre en nuestra materia. Lo anterior supone que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: nemo iudex 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. Página 19 inciso e.

f) Principio de Economía.

Frecuentemente se confunde con el de la 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 constituirá un sinónimo de cualquiera de éstos, hipótesis que debemos descartar.

Eduardo J. Couture con la claridad propia que le caracteriza, se refiere al tema indicado 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 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 con el juicio laboral. Página 19 inciso f.

g) Principio de Sencillez.

Mientras que 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 de 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 formularías. 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, en el artículo 687 se indica: “en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, 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 regulación del procedimiento (art. 686) o la interposición de la demanda de amparo ante la autoridad constitucional. Página 20 inciso g.

h) 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: Artículo 761 y artículo 763.

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). Páginas 20 y 21, inciso h.

i).- Principio de Suplencia.

Cuando la demanda es incompleta, en cuanto no contenga o no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley deriven de la acción intentada por el trabajador, la junta al momento de admitirla subsanara las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador. Página 21 inciso j.

j).- Principio Subsancionador.

Cuando el trabajador o sus beneficiarios sean los actores, la Junta señalará los defectos de la demanda y ordenará que sean subsanados por la parte actora. Páginas 21 y 22 inciso k.

Miguel Bermúdez Cisneros, invoca otra clasificación de principios, bajo el rubro de características del derecho procesal del trabajo además de los antes señalados en las páginas de la 338 a la 353:

a).- Conciliación.

El derecho procesal del trabajo está catalogado como un derecho moderno, que presenta nuevas opciones a la ciencia del proceso en general. A la descripción de esas características estarán destinadas las siguientes páginas, pues cada una de ellas representa un avance en la teoría general del proceso.

La organización Internacional del Trabajo define conciliación como una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto a llamar sus diferencias y esa posible llegar a una solución de común acuerdo.

Los tratadistas abordan poco tema de la conciliación. Esta injustificada apatía hacia su estudio quizá se origina en el hecho de que no la consideran una institución eminentemente jurídica, ya que piensan que a través de ella no se logra justicia, sino sólo la solución comprometedora de un conflicto.

Johannes SCHEREGLE, uno de los pocos investigadores jurídicos que se ha dedicado al estudio de la conciliación, dice:

La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

El mismo autor agrega que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes, y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quién tiene la razón o quién carece de ella.

En cuanto al argumento de “naturaleza no jurídica” de la conciliación, disentimos de quienes así lo sostienen, ya que esta institución en la actualidad se considera dentro de la teoría general del proceso como una de las formas auto compositivas que, debido a su efectividad en algunas ramas del derecho, como en el caso del derecho procesal del trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Esa efectividad es parte del principio de economía procesal, el legislador mexicano la ha establecido en el art. 876 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- Celeridad.

La declaración del derecho, y sobre todo sus ejecución, deben realizarse siempre con prontitud, porque en ello reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico-materiales de cada individuo.

La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos. De ahí de la celeridad sea otro de los caracteres más significativos del proceso laboral, no sólo porque esté estructurado de forma apropiada para lograr la prontitud, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el tribunal el juzgador debe buscar otra abreviación procesal, guardando los términos prefijados por la ley y ordenamiento de tal manera la secuela del juicio que haga que la siempre presente que la mayor parte de las veces lo que se ventila en juicio es tan fundamental para las partes como lo es la utilidad para el patrón y el salario para el trabajador. En ese sentido, COUTURE afirma que en el proceso el tiempo, más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no pueda esperar, se sabe de antemano derrotado.

La justicia debe de ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán con la sencillez en los actos procesales, así como el principio económico del tiempo. Esto quiere decir que para alcanzar los fines propuestos, el tribunal deberá tener en todo momento una perfecta dirección: la actividad del tribunal tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible.

c).- La Oralidad.

No es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal como era antes de tornarse escrito durante el Imperio Romano de Oriente. La oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituye un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez que busca el derecho procesal del trabajo. La experiencia derivada del periodo histórico durante el cual se practicó este sistema, y la reciente constancia que el derecho comparado aporta, permiten afirmar que el proceso oral es superior y que puede adaptarse con más facilidad a la problemática jurídica de la vida moderna, porque mediante él se logra garantizar una justicia más económica, simple y, sobre todo, más rápida. Página 344.

Tradicionalmente, el tipo de procedimiento está determinado por el medio de expresión que en él se use, ya sea la forma oral o escrita. En el procedimiento oral las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz; asimismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por

el mismo juez o presidente del tribunal que recibió la prueba del juicio, esto es, con el que hubo inmediación.

Los elementos fundamentales en que basa el principio de la oralidad son los siguientes:

- a) El procedimiento de la palabra hablada.**
- b) La inmediación entre el juzgador y las partes.**

En lo que concierne al principio, existe procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aun en el que predomine la oralidad, la escritura será siempre necesaria, porque desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc.; en segundo término, fija los elementos anteriores para posibilitar el juicio de amparo.

Ahora bien, en cuanto a la inmediación que debe reinar entre el juzgador y las partes con elemento necesario en el procedimiento oral, es fundamental, a fin de que el primero resuelva, que efectúe una justa valoración de la pruebas ante él reunidas, entre en relación directa con las partes, con los testigos, peritos, etc., de modo que pueda escuchar las declaraciones y capte de inmediato las impresiones que le servirán para formular sus conclusiones.

En todos los actos en que es preciso medir la espontaneidad de las declaraciones de alguien, sea parte, testigo o perito, resulta evidente que su contacto directo y personal con el tribunal pone a éste en situación de apreciar mejor la declaración.

Y si la verdad de los hechos debe resultar de un contradictorio, sea de parte, testigo o perito, la confrontación pierde su eficacia cuando es un escrito el que la produce.

La prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita, sino que, por el contrario, la requiere por los principios de documentación ya analizados. Sin embargo, el principio de oralidad pretende que la mayor parte de la escuela procesal se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, por lo que de manera casi obligada referirse a oralidad en el proceso es hablar de inmediatez. Si se dejan constancias escritas es con los fines ya señalados, sin que ello quiera decir en ningún momento que el proceso no fue dotado de oralidad.

d).- Principio inquisitivo página.

En una elegante exposición, el jurista Hugo ALSINA estima que el proceso es un organismo sin vida propia, que avanza justamente en virtud de los actos del procedimiento. Esa fuerza extrema que lo mueve se denomina impulso procesal, y a la vez se vincula con la institución de los términos, lo cual establece un límite en el tiempo a los actos procesales con el principio de la preclusión, e impone un orden sucesivo que posibilita el desenvolvimiento progresivo del proceso.

e).- Inmediación.

La esencia de este principio debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias en el litigio, las partes se comuniquen directamente entre sí y con el presidente del tribunal encargado de dirimir el debate, y que éste, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso.

F).- Laudos en conciencia.

La palabra laudo es una expresión forense que significa “decisión o fallo que dictan los tribunales”. En derecho procesal mexicano los laudos poseen unas características especiales: se dictarán en verdad sabida y buena fe guardada, en consideración de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoye.

G).- La carga de la prueba.

El significado etimológico de la palabra carga es, “cosa que ejerce peso sobre otra”. Sin embargo, para utilizar una terminología eminentemente jurídica, citaremos lo que al respecto sostiene CARNELUTTI, para quien la carga es “una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés”.

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio. Ejemplo de ello sería la carga de demanda, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc. También es necesario señalar que ha sido motivo de constante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio. Por un lado, hay quienes afirman que toda carga impone un “deber hacer”, así como otras que con la misma vehemencia sostienen que la carga es tan sólo una posición jurídica a que se ven sujetas las partes de un juicio.

Por principio, la Ley Federal del Trabajo de 1970 se atreve a romper el mutismo que sobre la carga de la prueba quería guardar el derecho procesal del trabajo. A tal efecto, en el art. 784 establece que “la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos”

En nuestro proceso laboral, encontramos las siguientes cargas:

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador.
- III. Faltas de asistencia del trabajador.
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.

- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los art. 37, fracc. I, y 53, fracc. III, de esta ley.
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido.
- VII. El contrato del trabajador.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.
- IX. Pago de días de descanso y obligatorios.
- X. Disfrute y pago de las vacaciones.
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
- XII. Monto y pago de salario.
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Las anteriores cargas de prueba expresadas en la ley no son más que un reflejo de la jurisprudencia preestablecida.

Se dice que el patrón tiene la carga de probar la antigüedad del trabajo. Al respecto, podemos citar que desde la publicación del vol. 84 de la jurisprudencia de la Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta parte, p. 24, aparece lo siguiente:

ANTIGÜEDAD, PRUEBA DE LA. La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que la vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozcan una antigüedad determinada (un día o varios años), por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad del trabajador, el patrón demandado, si no está conforme con la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cuál es la correcta, y está obligado a probarla. Igual razonamiento cabe hacer si el patrón, reconocida la relación laboral del trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa.

El salario es prestación fundamental en el contrato de trabajo, por ser la contraprestación al servicio prestado, de ahí el interés social en que se haga efectivo el pago del mismo. En los casos de controversia de esta prestación, la Suprema Corte ha establecido la siguiente jurisprudencia:

SALARIOS, PRUEBA DE SU PAGO. Corresponde al patrón la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la ley en favor de sus trabajadores, ya que aquel es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados.

Jurisprudencia 162, Quinta Época. Secc. Primera, Cuarta Sala, Apéndice de jurisprudencia 1917-1975 p. 152.

h).- Laudos en conciencia. Refiere el autor que laudo es la decisión o el fallo que dictan los tribunales. Son tres las cualidades que debe tener un laudo en su dictado:

Verdad sabida.- Según Néstor de Buen, verdad sabida corresponde a la impresión que el desarrollo del juicio ha venido creando en los representantes que integran los tribunales. Página 353.

Buena fe guardada.- Así debemos entender esta cualidad como la correcta intención en todos los actos por realizar.

En Conciencia.- Es buscar la interpretación de cada elemento probatorio en conciencia.

El Sergio Ruiz Lugo nada aborda sobre los principios del derecho procesal laboral en su obra.

Ángel Ascencio Romero, en las páginas de la 10 a la 12, de su obra, nos remite al artículo 685 de la ley federal del trabajo para darnos puntual precisión de los principios que norman el derecho procesal del trabajo que dispone: "El Proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las juntas tendrán

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 a 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 subsanara esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga, proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la ley federal del trabajo”.

De cualquier forma, resulta interesante ver su peculiar forma de enumerar los principios del juicio laboral, que lo hace en la siguiente forma:

Principio de Publicidad.

Principio de gratuidad procesal.-

Principio de Inmediatez Procesal.

Principio de Oralidad Procesal.

Principio Dispositivo.

Principio de Suplencia.

Omitiremos dar explicaciones que respecto a cada principio da este autor en virtud de que ya los abordé con los textos de los dos primeros autores.

1.4.- Conclusión.

En general entender lo que es el concepto del Derecho Procesal del Trabajo nos da el panorama de la prerrogativa que tiene el trabajador a acudir ante los tribunales especializados en materia laboral a pedir que se le otorgar las prestaciones a que tiene derecho y que si bien es cierto que los patrones también tienen derecho a defenderse, también están obligados a cumplir con las resoluciones que en su contra se dicten.

Los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, nos arrojan como conclusiones respecto al primer capítulo que 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, que 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. Página 22.

Afirman que bajos los principios que regulan el derecho laboral, 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, transcriben el precepto indicado:

“A falta de disposición expresa en la constitución en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados que se refiere el artículo 6º, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen caos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

El derecho mercantil tiene como destinatarios a los comerciantes, el agraria los campesinos y el laboral está destinado a las relaciones obrero-patronales. Invocan a Alberto Trueba Urbina para precisar que se destaca en cuanto a 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. Página 23.

1.5. Cuestionario.

a).- Defina derecho procesal del trabajo según los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales.

b).- Precise los principios del derecho procesal del trabajo según el autor Ángel Ascencio Romero.

c).- Enuncie los principios del proceso laboral según el autor Miguel Bermúdez Cisneros.

Capítulo 2. Los Conflictos de Trabajo

2.1. Concepto.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, definen gramaticalmente hablando la palabra conflicto explicando que se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y, por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de colisión, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.

Invocan al tratadista Guillermo Cabanellas, quien 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”. Página 24.

A mi juicio el autor Miguel Bermúdez Cisneros, es más concreto y nos define los conflictos del trabajo como una situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual cometida por las partes de un contrato laboral. Página 372.

Refiere que si el conflicto se interpretó como una violación de las condiciones pactadas de antemano entre patrón y trabajadores, dichas violaciones en la práctica adquieren una diversidad que se clasifica en conflictos individuales y colectivos, en cuanto el número de personas que intervienen en el conflicto. En cuanto a la naturaleza del quebrantamiento, el conflicto se clasifica en: conflicto de naturaleza jurídica o conflicto de naturaleza económica. Página 373

En cambio el procesalista laboral Sergio Ruiz Lugo en la página 11 de su obra nos refiere bajo el rubro de Tipología de los conflictos y asuntos laborales lo siguiente: Los conflictos y asuntos laborales pueden clasificarse desde muy variados puntos de vista y que son a saber:

a.- Asuntos para procesales o voluntarios.- Son procedimientos sin litigio y están regulados en los artículos 982 a 991 de la ley federal del trabajo. Como ejemplo podemos señalar el aviso rescisorio (artículo 991) y Convenio fuera de Juicio (artículo 987).

b).- A su vez los asuntos son contenciosos o conflictos. Como su nombre determina implica contienda entre las partes determinadas.

En cambio el pragmático Ángel Ascencio Romero, se va directo a la ley federal del trabajo para indicar que el artículo 870 de la ley federal del trabajo dispone que los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial en la ley, deberán seguirse, mediante el procedimiento ordinario. Es decir no adopta una definición propia de lo que es un conflicto laboral, pero nos lleva de la mano a la fuente en donde se funda como iniciar un conflicto. Página 101.

2.2- Características de los conflictos de trabajo.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en la página 26 de su obra, nos precisan las siguientes características de los conflictos de trabajo:

- a) Son controversias o 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, 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.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 372 de su obra, más que hablarnos de las características de los conflictos, nos conduce al concepto de la naturaleza de los conflictos, y precisa que para que exista conflicto, necesariamente tiene que haber la materialidad de una relación laboral y la violación al contrato de trabajo, mismo que deriva en un conflicto que tendrá que resolverse ante los tribunales laborales.

Por su parte el Doctor en Derecho Sergio Ruiz Lugo, nos da la clasificación y fundamento legal de los diversos procedimientos en las páginas 12, 13 y 14:

a).- Juicios Ordinarios y especiales. Regulados en los artículos 870 y 892 de la ley federal del trabajo. Ordinario: Demanda por despido; especial: pensión por incapacidad.

b).- Individuales. Ejemplo demanda por despido injustificado; y colectivos: conflicto intersindical por titularidad de contrato colectivo de trabajo o huelga por violaciones al contrato colectivo de trabajo.

c).- Principal e incidental. En el conflicto principal se resuelve el asunto de fondo. El incidental implica un procedimiento contencioso dentro de uno principal generalmente sobre aspectos procesales, ejemplos: Competencia y Falta de personalidad.

Por último el tratadista Ángel Ascencio Romero refiere en su obra a partir de la página 103, bajo el rubro procedimientos ante las juntas de conciliación

nos precisa: que el procedimiento ordinario es el procedimiento común en materia laboral, los otros procedimientos tiene señalado un procedimiento especial.

2.3. Causas de los conflictos de trabajo.

Este tópico lo abordan los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en el siguiente contexto: “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. Página 26.

Miguel Bermúdez Cisneros, infiere en su obra citada, cuando expone que los conflictos se manifiestan en dos elementos presupuestales: una relación de trabajo y el hecho mismo de la violación a la ley o del contrato. Página 373.

En cambio el tratadista Sergio Ruiz Lugo, en la página 12 de su obra, infiere también que las causas de los conflictos son de carácter jurídico y de carácter económico. En el caso jurídico pone como ejemplo el trámite de una huelga por el reconocimiento intersindical de un contrato colectivo de trabajo; y en el económico, una demanda individual por despido.

En cambio el Licenciado Ángel Ascencio Romero refiere en su obra a partir de la página 103, bajo el rubro procedimientos ante las juntas de conciliación nos precisa: infiere también que los procedimientos tienen su causa en situaciones de carácter jurídico y económica, y pone como ejemplo

en el caso jurídico una demanda ordinaria y en el económico el trámite de una huelga.

2.4. Clasificación de los conflictos de trabajo.

Los abogados y autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, refieren en la página 27 de su obra que los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir en:

a) Atendiendo a los sujetos.

- Entre los patrones y trabajadores, v. g.: despidos.
- Entre patrones, v. g.: sustitución patronal.
- Entre los trabajadores, v. g.: problema de escalafón o preferencia de derechos.
- Entre los sindicatos, v. g.: determinación 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.

En cambio el autor Miguel Bermúdez Cisneros, un poco más concreto expone sobre el tema, en las páginas 374 y 375 de su obra, que si se toma como base lo señalado, en cuanto que las personas que intervienen permiten clasificar los conflictos en individuales o colectivos, ahora se tratara de ordenarlos en cuanto a otros elementos que en ellos confluyen y que los hacen distinguirse unos de otros de manera radical. Asi veremos que puede haber:

a).- Conflictos individuales de naturaleza jurídica. El que surge entre dos sujetos de una relación laboral singular y concreta. La controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de la norma reguladora de la mencionada relación.

b).- Conflictos individuales de naturaleza económica. Surge entre dos sujetos de una relación de trabajo motivado por la pretensión de uno de ellos para que se modifiquen las condiciones pactadas que rigen el contrato individual de trabajo pactado entre el trabajador y el patrón.

c).- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Tienen como finalidad lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa.

d).- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Todo conflicto que surge entre los trabajadores y patrones con motivo de la violación inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo de trabajo o de un reglamento interior de trabajo.

En cambio el autor Sergio Ruiz Lugo, es más sucinto al referir la clasificación de los conflictos, según las páginas 12 y 13 de su obra, en solo dos rublos: **a).- Conflicto económica y b).- Conflicto jurídico** y nos hace una distinción de un conflicto jurídico y un conflicto económico; precisa que la diferencia es netamente formal, ya que la determina exclusivamente la ley, así, son económicos aquellos que la Ley tal carácter y por exclusión los demás son jurídicos. Incluso cita a los artículos 427, 429,434 y 436 de la ley federal del trabajo que determinan cuáles son de carácter jurídico y cuáles de carácter económico.

Por ultimo Ángel Ascencio Romero, no da una clasificación como tal, pero se infiere la misma a través de tres de sus títulos abordados en su obra a partir de la paginas 103 que habla de: Los Procedimientos Ordinarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en materia laboral y de donde se desprenden las demandas laborales de uno o varios trabajadores contra el patrón, que a mi juicio abordan conflictos de naturaleza económica y jurídica en forma simultánea, pues se reclaman derechos laborales contemplados en la ley toral como lo es la constitución en su artículo 123 los cuales están reglamentados en la ley federal del trabajo.

En el segundo de sus títulos denominado: Los Procedimientos Especiales, previstos en el artículo 892 de la ley federal del trabajo, los cuales bajo mi óptica personal también son de naturaleza económica y jurídica. Página 116.

Finalmente en el tercer títulos relativo a los conflictos, denominado: Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, hace referencia al procedimiento de Huelga, y también mi percepción personal es que también dicho conflicto puede ser de naturaleza jurídica, en tratándose por

ejemplo del reconocimiento de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo que se disputan dos sindicatos respecto de una fuente de trabajo. Página 121.

2.5.- Conclusiones. Cuando se entiende bien el fin del conflicto laboral ya sea individual o colectivo, se podrá llegar lo mas pronto posible a una solución, o puede agravarse al grado de empantanar toda solución, habiendo casos en que los conflictos deriven en perdida de fuentes de trabajo o de aseguramiento de los créditos laborales, poniendo con ello en riesgo la actividad económica de una ciudad, estado o nación, lo que a nadie conviene, ni siquiera al propio trabajador.

2.6.- Cuestionario.

I.- Explique el conflicto de naturaleza económica.

II.- Explique el conflicto de naturaleza jurídica.

Capítulo. 3. Las acciones y excepciones en materia de trabajo.

3.1.- Conceptos.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, refieren en su obra que el termino acción gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido estricto significa movimiento. En el campo de derecho procesal, en sentido formal, sería derecho o demanda y, en sentido material puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar actividad del poder judicial.

Estiman que 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. Página 28 y 29.

Para el autor Miguel Bermúdez Cisneros, puntualiza que la acción puede definirse como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho a acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar un conflicto de interés. Página 379.

El autor Sergio Ruíz Lugo no incorpora concepto alguno al respecto, en su respectiva obra.

Ángel Ascencio Romero, en la página 12 de su obra, deja implícito el tema del ejercicio de la acción, al conceptualizar el principio Inquisitivo del Procedimiento laboral, en donde nos refiere que: “El Artículo 871 de la ley de la materia preceptúa que el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unida Receptora de la Junta competente, la cual turnara al pleno o a la Junta especial que correspondan el mismo día antes que de concluyan las labores de la Junta.

3.2.- Elementos de la acción.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, precisan a partir de la página 29 de su obra, que 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 demanda (petitum). Página 29.

Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 388, de su obra tiene una clasificación más simple:

a).- Elemento operacional

b)- Elemento real

c).- Elemento petitio

Los autores Sergio Ruíz Lugo y Ángel Ascencio Ruiz, son omisos en tratar este tema.

3.3.- Clasificación de la acción.

Para los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en las páginas de la 29 a la 31, de su obra determinan que la clasificación de las acciones se ha formulado en atención a lo que pide el demandante, en la forma siguiente:

a) Acciones de condena.

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

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, frente al que no ha cumplido con lo pactado.

c) Acciones constitutivas o modificadas.

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.

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.

e) Acciones cautelares.

Las acciones cautelares o representativas son las que tienen, afirma Chiovenda, 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.

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.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros precisa en la página 388 de su obra la siguiente clasificación de las acciones:

Acciones de condena.- Hacer o no hacer.

Acciones constitutivas. Tienden a crear, modificar o rectificar una relación jurídica.

Acciones declarativas. El juzgador no pronuncia una condena, sino que hace constar la existencia de una relación jurídica de cuya certeza se duda.

Los autores Sergio Ruiz Lugo y Ángel Romero Ascencio no hacen ninguna mención al respecto.

3.4. Clases de acciones en materia laboral.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en la página 32 de su obra, determinan que 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.).
- e) Reconocimiento de antigüedad.
- f) Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- g) Prórroga de contrato (subsistencia temporal de contrato).
- h) 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).
- l) 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.

Miguel Bermúdez Cisneros, al abordar el tema de la prescripción, implícita el tipo de acciones en materia laboral en la página 388 de su obra de la siguiente manera:

a).- Acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.

b).- Acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo; acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo; acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo.

c).- Acciones de los beneficiarios en casos de muerte por riesgo de trabajo.

d).- Acciones para solicitar la ejecución del laudo y los convenios.

El autor Sergio Ruiz Lugo, en vez de hablar sobre el tópico expone una diversa serie de formatos de demandas en los rubros de Indemnización por despido, reinstalación y salarios caídos, nivelación de salarios, rescisión de trabajo, etc.; (páginas 68 a la 75).

El autor Ángel Romero Ascencio, no aborda en forma precisa dicho rubro.

3.5.- Acciones contradictorias.

Para los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, las acciones son contradictorias o acciones contrarias, las cuales, bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simultáneamente. Las acciones contradictorias se excluyen mutuamente, provocando su desaparición. Página 32.

Sorprendentemente el autor Miguel Bermúdez Cisneros, Sergio Ruiz Lugo y Ángel Ascencio Romero, nada exponen al respecto en su obra, lo cual es de llamar la atención, porque, el primero de ellos, suele ser bondadoso en sus obras de texto, y el tema de las acciones contradictorias, va inherente al de las acciones.

Ángel Ascencio Romero, en la página 104 de su obra nos refiere en forma escueta, lo siguiente:

Es común que por un mal asesoramiento, los trabajadores reclamen al mismo tiempo reinstalación e indemnización constitucional, acciones contradictorias que se excluyen mutuamente.

3.6. Prescripción de las acciones.

Sobre el tema de la prescripción, los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales refieren que es un medio jurídico para adquirir o perder derechos por el solo transcurso del tiempo, de acuerdo con los requisitos de Ley.

Los autores 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. Página 33.

Miguel Bermúdez Cisneros, mas conciso precisa que la prescripción esta prevista en todos los cuerpos jurídicos que garantizan el derecho e acción, cualquiera que sea la materia, sobre la cual verse, precisan también los terminos de prescripción de dicha acciones, a fin de determinar en forma clara hasta donde persiste de los trabajadores y de los patrones para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades laborales. Página 381.

Los autores Sergio Ruiz Lugo Ángel Ascencio Romero, nada exponen en sus correspondientes obras, sobre el tema.

3. 7. Excepciones y defensas en materia de trabajo.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales , refieren sobre este rubro, en la página 35 de su obra, que en términos generales, la excepción es la posición 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 ejercida por el demandante.

De manera más concisa, el autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 383 de su obra nos dice la raíz etimológica de la palabra excepción, que proviene de ex actio, que se interpreta como la negación de la acción. Y

remata: “a nuestro juicio, la excepción de la oposición que el demandada formula ante la demanda.

Sergio Ruiz Lugo, aborda el tema en un machote de contestación de demanda en donde se expresa el rubro de excepciones y defensas, en la página 119 de su obra.

Ángel Ascencio Romero, refiere de manera concisa que conforme al artículo 878 de la ley federal de trabajo en la fracción IV, le impone a la demandada la obligación de oponer sus excepciones.

3.8. Clasificación de las excepciones.

Las excepciones, según los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo, en la página 35, 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 por 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 y 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.

Bajo nuestro particular punto de vista, el trámite de falta de personalidad es más bien un trámite incidental que las dos partes pueden hacer valer, por lo que erróneamente los autores lo clasifican como una excepción, que de suyo solo lo pueden tramitar los demandados en un juicio laboral ordinario en lo principal, y el demandado en lo reconvenional. Tan así es que en el rubro o capítulo de incidentes en la ley federal del trabajo está previsto como un trámite incidental, que incluso debe ser resuelto antes de resolver el juicio, incluso suspende el procedimiento laboral en la etapa de demanda y excepciones que es el único estadio procesal la cual se puede tramitar dicho incidente.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros clasifica en la página 383 de su obra, a las excepciones en dos rubros:

Excepciones Dilatorias y Excepciones Perentorias.

Dilatorias. Atacan el modo en que se ejercita la acción en juicio.

Perentorias. Cuestionan el fondo de la acción.

Sergio Ruiz Lugo no da ninguna clasificación.

Ángel Ascencio Romero tampoco proporciona clasificación alguna sobre el tema.

Capítulo. 4.- La capacidad y personalidad.

4.1. Concepto de parte.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, sobre este tema refieren que 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.

Así mismo, invocan la definición del tratadista Armando Porrás y López, quien manifiesta al respecto: “Parte, es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para 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 la definición jurídica de lo que es ser parte en un juicio, al precisar que: “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”. Página 39.

Para el autor Miguel Bermúdez Cisneros en un estilo muy suyo precisa que: “Parte son las personas entre las cuales versa el litigio en el tribunal”.

De manera más doctrinal, invoca el concepto del Tratadista Chiovenda, quien precisa que las partes se constituyen, una en el sujeto activo y la otra en el sujeto pasivo de toda demanda judicial”.

Remata este autor con el adagio que materializa el establecimiento de la controversia y que dice así: “Si quieres que surja un poco de justicia, escucha a la otra parte”. Página 385.

Por su parte el autor Sergio Ruiz Lugo, deja entrever el tema de parte cuando entre sus modelos de escritos de demanda y contestación de demanda, tanto el trabajador como el patrón, acreditan su interés jurídico dentro del juicio laboral, paginas 97- 98, y 108 - 110, en ambos casos las partes concurren por su propio derecho.

Por su parte el autor Ángel Ascencio Romero, en la página 13 de su obra, que: En un sentido material afirma que las partes en el proceso solo pueden ser aquellas personas físicas o morales que intervienen en él, y sobre las cuales recaen los resultados de una sentencia o laudo. Identificamos en el proceso a dos partes, la actora y la demandada.

Este autor no está de acuerdo con el concepto del Licenciado Armando Porras López, en el sentido de que los terceristas deben considerarse verdaderas partes dentro de la relación laboral.

4.1. Concepto de parte.

En materia laboral, según los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, 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, entendiéndose 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 parte 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 están en pleno goce y ejercicio de sus derechos. Página 40.

En cambio el autor Miguel Bermúdez Cisneros, en forma más genérica nos dice: Concatenado al tópico de las partes en juicio aparece en forma obligada el tema de la capacidad, porque al tratar lo relativo a las personas que comparecen en juicio se debe precisar si guardan calidad suficiente para ello, así como los atributos requeridos para comparecer y defenderse sin desventaja

en juicio o, si se carece de tales atributos, indudablemente no podrá acreditarse capacidad alguna para comparecer. Página 386.

Por su parte el autor Sergio Ruiz Lugo, no emite concepto alguno al respecto.

Pero el autor ángel Ascencio Romero deja implícita la figura de la capacidad al establecer la situación de los menores ante los patronos y la propia junta conciliación y arbitraje, por lo que ve a la contratación de menores.

En el campo procesal, dice el autor que por disposición del artículo 691 de la ley federal del trabajo, los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer en 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.

Si se trata de un menor de 16 años la procuraduría le designará un representante; en relación a esta disposición el maestro Alberto Trueba afirma que se restringe la capacidad procesal de los menores de 16 años al imponérselos un representante de oficio. Página 15.

El autor antes citado hace énfasis que la ley de la materia no tiene previsto el mecanismo de supervisión sobre la eficacia del desempeño del representante de oficio del menor, lo que implica una laguna interesante de ser analizada por alguna iniciativa de reforma a la ley federal del trabajo, ya que no olvidemos que la ley común no es supletoria a la ley federal del trabajo.

4.3. Tercerista adhesivo.

Para los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales , sobre el tema de la figura del tercerista adhesivo, exponen que: “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”.

Miguel Bermúdez Cisneros, afirma sobre este tema: “Este concepto comprende a los terceristas, quienes también deben considerarse como verdaderas partes en la relación procesal”. Página 385.

El autor Sergio Ruiz Lugo, en la página 227 de su obra, expone que la ley Laboral, no regula la Tercería Coadyuvante, que si tiene regulación en el Derecho Procesal Civil, únicamente se ocupa de la excluyente; tanto la de preferencia como la de dominio.

Puntualiza que la ley federal del trabajo regula las tercerías a partir del artículo 976, hasta al 981.

El artículo 976 prevé que las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros, las segundas, obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia, el pago de crédito; y, si se declara procedente la tercería, la junta ordenara el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenara se pague el crédito declarado preferente.

Sobre el caso particular de las tercerías excluyentes de dominio, existe un precedente en donde se invoca una ley laboral anterior a la vigente, y que precisa que el artículo 568 de la ley laboral previene que las tercerías excluyentes de dominio, surgidas en los juicios laborales, resolverán si es de levantarse el embargo practicado en bienes cuyo dominio se discute; esto es, circunscriben el contenido de las tercerías y de las resoluciones que en ellas se pronuncien en una cuestión meramente declarativa, como es la de que se debe levantar o no el embargo que dio origen a la tercería, sin que puedan

comprenderse otras cuestiones de orden jurídico o legal ajenas al levantamiento.

A continuación se transcribe dicho precedente:

TERCERIAS EN MATERIA LABORAL. SU NATURALEZA JURIDICA.

El artículo 568 de la ley laboral previene que las tercerías excluyentes de dominio, surgidas en los juicios laborales, resolverán si es de levantarse el embargo practicado en bienes cuyo dominio se discute; esto es, circunscriben el contenido de las tercerías y de las resoluciones que en ellas se pronuncien en una cuestión meramente declarativa, como es la de que se debe levantar o no el embargo que dio origen a la tercería, sin que puedan comprenderse otras cuestiones de orden jurídico o legal ajenas al levantamiento. Es decir, el legislador laboral no quiso rebasar la circunscripción del derecho obrero e intervenir en cuestiones de derecho civil, relativas a la propiedad o posesión de los bienes; de tal suerte que, en las tercerías a que se refiere el artículo 568 de la Ley Federal del Trabajo, sólo ha de resolverse sobre si el embargo practicado en juicio laboral ha de levantarse porque los bienes asegurados pertenezcan a un tercero extraño a la relación obrero patronal. Es precisamente este último concepto el que define el contenido de las sentencias de tercería, porque en fenómenos de causahabencia a título universal o particular, en materia laboral surge una figura jurídica específica como es la de la sustitución patronal, de manera que legítimos y eficaces los actos jurídicos que implican la trasmisión de bienes, cuando se integra la sustitución patronal a que se refiere el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, tales bienes quedan afectados a los derechos ejercitados por los trabajadores, porque la ley estructura tales derechos como si fueran reales frente a los bienes que constituyen la unidad industrial en donde prestan sus servicios los trabajadores reclamantes. Así es como el artículo 123, fracción XXIII de la Constitución, confiere un privilegio a los créditos dimanados por salarios o sueldos devengados y por indemnizaciones que corresponden a los trabajadores, privilegio que no es posible desconocer, dada la jerarquía constitucional de la norma que lo contiene.

4ta.

Amparo directo 1689/53. Unión de Trabajadores de la Cervecería Peninsular, S.A. 9 de noviembre de 1955. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Luis Días Infante.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca. Tomo CXXVI. Pág. 402. Tesis Aislada.

Ahora bien, sobre el caso concreto de la tercería excluyente preferente, se agrega como nota a la presente antología, al igual que el ejemplo citado con antelación, se invoca un precedente en el que se precisa que el artículo 977 de la Ley Federal del Trabajo regula el trámite de las tercerías, y en su fracción I señala que debe interponerse por escrito, acompañado del título en que se funde y de las pruebas pertinentes. Ahora bien, de dicho precepto no se infiere que para promover una tercería excluyente de preferencia tenga que acompañarse una sentencia ejecutoriada, ni mucho menos el documento en el que se liquide el importe del crédito cuyo pago preferente se reclama; ni tampoco de la interpretación del numeral 976 de la referida legislación se advierte que la finalidad de tales tercerías sea decidir cuál crédito debe pagarse primero, es decir, sólo versa sobre quién tiene preferencia de pago, sin que se establezca su monto. En esta tesitura, cuando en el juicio laboral se reclama el pago preferente de un crédito garantizado con hipoteca, basta que como título fundatorio de la tercería se exhiba el contrato relativo en el que conste la existencia del crédito y la naturaleza hipotecaria de la garantía, para que de conformidad con el respectivo Código Civil aplicable se determine su preferencia en el pago, ya que la sentencia que la resuelva debe contener sólo el análisis y el pronunciamiento sobre la existencia del crédito y su calidad privilegiada, para estar en posibilidades de determinar cuál de los créditos del deudor debe pagarse preferentemente.

Se transcribe a continuación la tesis invocada con antelación:

TERCERÍA EXCLUYENTE DE PREFERENCIA EN MATERIA LABORAL. EL TERCERISTA NO ESTÁ OBLIGADO A EXHIBIR SENTENCIA EJECUTORIADA, NI A LIQUIDAR EL IMPORTE DEL CRÉDITO CUYA PREFERENCIA DEMANDA.

El artículo 977 de la Ley Federal del Trabajo regula el trámite de las tercerías, y en su fracción I señala que debe interponerse por escrito, acompañado del título en que se funde y de las pruebas pertinentes. Ahora bien, de dicho precepto no se infiere que para promover una tercería excluyente de preferencia tenga que acompañarse una sentencia ejecutoriada,

ni mucho menos el documento en el que se liquide el importe del crédito cuyo pago preferente se reclama; ni tampoco de la interpretación del numeral 976 de la referida legislación se advierte que la finalidad de tales tercerías sea decidir cuál crédito debe pagarse primero, es decir, sólo versa sobre quién tiene preferencia de pago, sin que se establezca su monto. En esta tesitura, cuando en el juicio laboral se reclama el pago preferente de un crédito garantizado con hipoteca, basta que como título fundatorio de la tercería se exhiba el contrato relativo en el que conste la existencia del crédito y la naturaleza hipotecaria de la garantía, para que de conformidad con el respectivo Código Civil aplicable se determine su preferencia en el pago, ya que la sentencia que la resuelva debe contener sólo el análisis y el pronunciamiento sobre la existencia del crédito y su calidad privilegiada, para estar en posibilidades de determinar cuál de los créditos del deudor debe pagarse preferentemente. Sin que sea óbice a lo anterior que la fracción V del citado artículo 977 establezca que si se declara procedente la tercería se "ordenará se pague el crédito declarado preferente", porque esta hipótesis no debe entenderse en el sentido de que la Junta tenga la obligación de fijar la cantidad líquida que deba pagarse, sino que puede hacer la liquidación cuando cuente con los elementos para ello, ya que en caso contrario las partes deben promoverla conforme al artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO.

V.1o.C.T.91 L

Amparo directo 147/2008. Banco Nacional de México, S.A., Integrante del Grupo Financiero Banamex. 5 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Armida Elena Rodríguez Celaya. Secretario: José Fernando Ibarra Fernández.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca. Tomo XXVIII, Septiembre de 2008. Pág. 1426. **Tesis Aislada.**

Ya habíamos adelantado que el autor Ángel Ascencio Romero no considera como partes en el juicio laboral a los terceristas, equiparables al actor o al demandado. Página 13.

Pero si acepta como partes a los **terceros adhesivos** a los que alude el artículo 690 de la ley federal del trabajo, y de los cuales refiere que éstos si son llamados a juicio por que deben responder a las reclamaciones o a las acciones ejercitadas por los actores, como sucede en los casos de sustitución patronal. Página 14.

A nuestro juicio, como nota agregada al tema de las tercerías excluyentes de preferencia, cabe indicar que por disposición expresa del artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reiterado en el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real. Ahora bien, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la palabra "preferencia" como primacía, ventaja o mayoría que una persona o cosa tiene sobre otra, ya en el valor, ya en el merecimiento. En esa tesitura, en los conflictos de carácter judicial en relación con dicha preferencia, se pueden presentar varias hipótesis, entre otras las siguientes: 1. Entre un derecho real y uno personal; 2. Entre dos derechos reales; y, 3. Entre un derecho laboral y cualquier otro con garantía real. En el primer supuesto, prevalece el derecho real sobre el personal, con independencia de la inscripción en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio. En la segunda hipótesis, la preferencia de los créditos frente al deudor común deriva de las disposiciones sustantivas respecto de la prelación que los mismos tienen. Para ello debe tomarse en cuenta, como regla general, la inscripción de los gravámenes en el Registro Público. Por otra parte, en relación con el tercer supuesto, no obstante que el crédito del trabajador no se encuentre inscrito en el Registro Público, es preferente a un crédito con garantía real, ya que dicha primacía deriva de una disposición constitucional instituida como un derecho sustantivo de la clase obrera, con efectos erga omnes, sin que se establezca como requisito de eficacia frente a terceros, ni como condición, la circunstancia de que se inscriba en la oficina registral respectiva, porque la inscripción carece de funciones constitutivas en nuestro derecho, pues como lo ha establecido la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la misma sólo tiene efectos declarativos, de tal manera que tales derechos provienen del acto declarado, mas no de su registro. En consecuencia, el único requisito para que el crédito laboral sea preferente frente a otros acreedores es que el embargo laboral

exigible en ejecución de un laudo se efectúe antes de que se finque el remate en el diverso procedimiento en que se pretenden subastar los bienes del patrón, en términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 966 de la Ley Federal del Trabajo.

Lo que implica como un estado de excepción al trámite de la tercería excluyente de preferencia, cabe indicar que si un bien fue embargado con motivo de la ejecución de un laudo, y no como un embargo precautorio, en donde si cabría la procedencia de dicha tercería, el crédito por el cual se embargó el bien con motivo de la ejecución de la planilla de liquidación, es preferente a cualquier otro crédito pro el principio erga omnes, voz latina que significa "Frente a Todos", o "Respecto a Todos" es decir, aun frente a una garantía hipotecaria, embargo de la Secretaria de hacienda y Crédito Publico, Instituto Mexicano del Seguro Social, o cualquier otro embargo o crédito de un particular, prevalecerá el derecho del embargo realizado dentro de un procedimiento laboral en virtud de la ejecución de una planilla de liquidación de laudo.

A continuación se transcribe la siguiente tesis que sobre el particular nos ilustra:

CRÉDITOS LABORALES. SU PREFERENCIA FRENTE A LOS QUE GOZAN DE GARANTÍA REAL DERIVA DE UN DERECHO CONSTITUCIONAL Y NO DE SU INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO PÚBLICO DE LA PROPIEDAD Y DE COMERCIO.

Por disposición expresa del artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reiterado en el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo, los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real. Ahora bien, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la palabra "preferencia" como primacía, ventaja o mayoría que una persona o cosa tiene sobre otra, ya en el valor, ya en el merecimiento. En esa tesitura, en los conflictos de carácter judicial en relación con dicha preferencia, se pueden presentar varias hipótesis, entre otras las siguientes: 1. Entre un derecho real y uno personal; 2. Entre dos derechos reales; y, 3. Entre un derecho laboral y cualquier otro con garantía real. En el primer supuesto, prevalece el derecho real sobre el personal, con independencia de la inscripción en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio. En la

segunda hipótesis, la preferencia de los créditos frente al deudor común deriva de las disposiciones sustantivas respecto de la prelación que los mismos tienen. Para ello debe tomarse en cuenta, como regla general, la inscripción de los gravámenes en el Registro Público. Por otra parte, en relación con el tercer supuesto, no obstante que el crédito del trabajador no se encuentre inscrito en el Registro Público, es preferente a un crédito con garantía real, ya que dicha primacía deriva de una disposición constitucional instituida como un derecho sustantivo de la clase obrera, con efectos erga omnes, sin que se establezca como requisito de eficacia frente a terceros, ni como condición, la circunstancia de que se inscriba en la oficina registral respectiva, porque la inscripción carece de funciones constitutivas en nuestro derecho, pues como lo ha establecido la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la misma sólo tiene efectos declarativos, de tal manera que tales derechos provienen del acto declarado, mas no de su registro. En consecuencia, el único requisito para que el crédito laboral sea preferente frente a otros acreedores es que el embargo laboral exigible en ejecución de un laudo se efectúe antes de que se finque el remate en el diverso procedimiento en que se pretenden subastar los bienes del patrón, en términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 966 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

XX.2o.12 L

Amparo en revisión 148/2003. Scotiabank Inverlat, S.A., antes Multibanco Comermex, S.A. 8 de julio de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Arteaga Álvarez. Secretario: Jorge Alberto Camacho Pérez.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca. Tomo XVIII, Octubre de 2003. Pág. 983. **Tesis Aislada.**

4.4. La personalidad.

Para los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, como ya mencionamos, con antelación, el requisito para ser parte de 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 requiere 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.

La representación puede ser de dos clases, a saber:

Legal.

Voluntaria.

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 patronos, no tenían otra forma de acreditar la representación legal de la persona moral, que con el testimonio notarial respectivo. Páginas 42-43.

Como nota adicional sobre el tema, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, agregan sobre el rubro de la personalidad que El representante legal en la nueva Ley Procesal del Trabajo, presenta una figura al parecer discordante con el espíritu esencial de la ley, y resaltan que 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 fracción VI del citado artículo, que de no concurrir las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones. Página 44.

Así mismo agregan que la litisconsorcio constituye un ejemplo descriptivo de pluralidad de individuos que integran a las partes procesales; bajo esta figura varias personas en sus respectivas calidades de actor o demandado, pueden litigar en comunidad con los intereses respecto al 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. Página 46.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 459 y 450 de su obra esboza una explicación sencilla sobre la forma en que la ley federal del trabajo prevé los requisitos para acreditar la personalidad y nos dice textualmente: “En el primero de los casos enumerados, la ley otorga extrema facilidad a la representación de la persona física, con la simple exigencia de un poder atestiguado y firmado por dos personas más. En cambio, cuando se actúe como apoderado de una perna moral se requiere poder notarial en el que se acredite que, quien lo otorga, se encuentra autorizado legalmente para hacerlo. En cuanto al caso de la personalidad de directivas sindicales, éstas lo acreditarán con la certificación extendida por la autoridad laboral que hubiese hecho el registro del sindicato, ya sea la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Sergio Ruiz Lugo en sus modelos de escritos, solo hace alusión en que se comparece por propio derecho o con representante legal, pero no abunda en concepto alguno desde el punto de vista teórico.

Ángel Ascencio Romero precisa en su clasificación de los terceristas que no son parte en los juicios a los Apoderados, de los cuales hace la siguiente mención: “Cuando las partes materiales, es decir el patrón y el trabajador, no se encuentran jurídicamente capacitados para defenderse por ellos mismos, necesitarán de las partes formales, que son otras personas que actúan en el proceso sin que la resolución que se dicte les afecte en lo personal, estas personas son los apoderados. Página 15.

Para Sergio Ruiz Lugo, hace énfasis en la página 267, de su obra respecto al tema de capacidad y personalidad en lo que denomina explicaciones previas, en la siguiente forma: “Las reglas esenciales sobre representación y personalidad, están en los artículos 689 a 697 de la ley federal del trabajo”.

Ahora bien, cabe destacar que por cuanto al trabajador y los sindicatos, se puede tener por acreditada la personalidad sin sujeción a reglas específicas, a condición de que la Junta, en vista de los documentos que exhiban llegue a la conclusión de que efectivamente se representa al interesado, artículo 693.

El patrón queda excluido del beneficio que a trabajadores y sindicatos otorga el artículo 693 del ordenamiento laboral en mención y es previsible que muchos extranjeros, con expectativa de invertir capital y abrir fuentes de trabajo en nuestro país, desearían que tal disposición se modificara, pues representa una desventaja procesal para los patrones.

En otro orden, por lo que hace a los poderes notariales, cabe destacar que el mandato, es una institución contractual del derecho civil, y por ello la ley federal del trabajo, no contiene núcleo normativo regulador del mismo; cada entidad federativa regula ese contrato en su respectivo código civil.

Ahora bien los notarios públicos, dan fe de los poderes que ante ellos se extienden, conforma la legislación de sus respectivas localidades y tiene validez en todo el país, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 795 del ordenamiento laboral invocado”.

En cambio Ángel Ascencio Romero, sin tanto rodeo expone la forma de acreditar la personalidad en su obra en la página 16, al exponer que: “El artículo 692 de la ley federal del trabajo establece la manera como los apoderados de las partes pueden acreditar su personalidad, conforme a las siguientes reglas:

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

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

III.- Cuando el compareciente actúe como apoderado de la 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 secretaria del trabajo y previsión social o la junta local de conciliación y arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Capítulo 5.

Medios Probatorios.

5.1.- Generalidades.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 390 de su obra, respecto a las pruebas nos maneja las siguientes: Generalidades. Los medios de la prueba son parte fundamental en todo juicio que se lleve ante los tribunales, pues no bastan las simples afirmaciones de las partes respecto de sus posiciones en la controversia, sino que requiere que las prueben, que confirmen que la razón les asiste a sus planteamientos de demanda o de contestación. La Ley debe precisar los medios probatorios. Esta idea nos acompaña no desde ahora, en que por reformas recientes a la ley se han enumerado los medios de prueba, sino a partir de nuestra primera obra, La carga de la prueba en el derecho del trabajo, editada en 1975, en la que se expone la necesidad de establecer en la ley los medios probatorios de que disponían las partes para llevarlos a juicio, como un principio fundamental de seguridad jurídica.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, nos precisan un concepto sobre el tópico, y es el siguiente: 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. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico jurídico. En la prueba encontramos tres elementos:

A).- Objeto de la prueba.

b).- Los medios probatorios.

c).- El fin de la prueba.

Sergio Ruiz Lugo, en el capítulo quinto de su obra, pagina 143, en el tema de generalidades de la prueba, puntualiza: “La ley federal del trabajo, regula lo referente a la prueba, en el titulo catorce, capitulo XII, a partir del articulo 776; la sección primera contiene las reglas generales”.

Ángel Ascencio Romero, nos refiere en la página 51 de su obra, nos explica que: Entendemos por prueba la demostración de la certeza de un hecho. En materia de Derecho procesal podemos afirmar que probar es demostrar en juicio la certeza de un hecho afirmado por alguna de las partes en litigio.

5.2.- Prueba Confesional.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en alusión a la confesional nos indica que es uno de los medios probatorios más usuales en cualquier juicio, consiste en la prueba tradicional por excelencia.

Y define a dicha prueba de la siguiente forma: “La confesión es una declaración de parte, que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante”.

Nos aborda el concepto del tratadista Mattiolo, quien dice que la confesión es: “el reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo”.

Así mismo, invoca la definición de Trueba Urbina, quien de la confesión dice: “confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual, una parte capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos”.
Página 391.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en la página 109 de su obra precisan la definición de la prueba confesional a partir de una

Jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, y que consiste en: “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).

Dicen los referidos autores que de dicha definición se infiere lo siguiente:

A).- Es una prueba en contra de quien se desahoga y en favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen.

b).- De la declaración del confesante solo debe considerarse que beneficia a la contraria.

c).- Debe efectuarse dentro del proceso para otorgarle validez.

En autor Sergio Ruiz Lugo, en la página 149 de su obra, fiel a su estilo forense, nos aporta que las modalidades de la prueba confesional lo siguiente:

“Variantes de la prueba confesional. En este rubro, hay que mencionar las siguientes modalidades, reguladas por la ley federal del trabajo:

a).- Confesional sobre hechos propios

b).- Confesional para desahogar por exhorto.

Ángel Ascencio Romero, hace la siguiente definición en su obra en la página 58, al precisar que: “Entendemos por confesión el reconocimiento que una persona hace de hechos que se invocan en su contra y que solo produce efectos en lo que le perjudica”.

En su estilo peculiar precisa los siguientes tipos de confesión:

a).- confesión de parte y confesión de hechos propios.

b).- confesión expresa y confesión tacita.

c).- confesión espontánea y confesión provocada pagina 59,60 y 61.

5.3.- Prueba testimonial.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, refiere sobre la prueba testimonial, que es una de las pruebas más antiguas. Aunque desacreditada en la actualidad, merece un detenido análisis, a fin de señalar los elementos necesarios para una aplicación correcta. El sentido que el término testigo tiene para la Real Academia Española de la lengua es el siguiente: 1. "Persona que da testimonio de una cosa o la atestigua. 2. Persona que aprecia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa. "Estas dos primeras acepciones de la palabra dentro del campo gramatical se reflejarán en la terminología jurídica, ya el concepto testigo puede referirse a dos figuras jurídicas diversas. Por un lado, testigo es la persona que comparece como fedatario para cumplir alguna formalidad en un acto Jurídico; por ejemplo, el testigo que comparece y da fe ante el juez del Registro Civil. Otro diferente es el testigo que comparece ante un tribunal a explicar los hechos que le constan o que vio. Página 396.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, precisan el concepto de la prueba testimonial como: "Es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal.

Los testigos son persona física que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos".

Así mismo refieren los coautores, que las partes no pueden ser testigos por su interés en el juicio. Página 115.

En cambio Sergio Ruiz Lugo al abordar, en la página 189 de su obra, el tema de los testigos, puntualiza el perfil del testigo que deberá tomar en cuenta el oferente al ofrecerlo, para colmar su interés jurídico en el proceso, y es, a saber:

a).- Puntualicen las circunstancias de lugar, tiempo y modo referentes a los hechos de la demanda o contestación que trate de acreditar con la prueba.

b).- Así como las circunstancias o motivo de su presencia en el lugar y momento de los hechos.

En cambio Ángel Ascencio Romero en la página 69 de su obra, da el siguiente concepto: “Testigo es toda persona que, sin ser parte de la controversia, conoce los hechos que la motivaron”.

Refiere que el artículo 813 de la ley federal del trabajo indica los requisitos para ofrecer prueba testimonial.

Sergio Ruiz Lugo, precia que entre las limitaciones que tiene dicha probanza es la de negar los hechos cuando se presentan como testigos trabajadores del patrón, y en sentido contrario; si los trabajadores del patrón son ofrecidos por éste como testigo, es evidente que contestarán en favor del patrón y nunca del trabajador.

5.4.- Prueba Documental.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 394 de su obra, respecto a esta prueba nos dice: Los documentos son toda cosa producto de un acto humano, perceptible por los sentidos de la vista y del tacto que sirva de prueba histórica, directa y representativa de un hecho cualquiera. De la definición se deduce que la prueba documental puede ser *declarativa* o *representativa* o simplemente *representativa*. En el primero de los casos es cuando contenga una declaración de quien la crea u otorga, o simplemente lo escribe, como es el caso de los escritos públicos o privados. Puede ser solo *representativa* cuando no contenga ninguna declaración, como ocurre con los planos, cuadros o fotografías, etcétera.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, definen a la prueba documental en la página 121 de su obra de la siguiente manera: “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.

Clasifican a la prueba documental en dos rubros:

Públicos.- Aquellos cuya formulación está encomendada por ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones (artículo 795 de la ley federal del trabajo).

Privados.- Son documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas por el artículo anterior (artículo 796 de la ley federal del trabajo).

Sergio Ruiz Lugo, en la página 153 de su obra nos precisa respecto al mecanismo jurídico del ofrecimiento de la prueba documental:

Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente que los tenga en su poder; si estos objetan en cuanto a su contenido y firma, se dejaran en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

Para el autor Ángel Ascencio Romero, en la página 65 de su obra, nos indica como definición: “El documento es posible conceptualizarlo en dos sentidos: Amplio y estricto”.

“Amplio.- Podemos afirmar que documento es cualquier material perceptible por los sentidos y capaz de proporcionarnos información.

Estricto.- Es el que interesa a nuestro objeto de estudio, documento es todo escrito que contenga información de interés o relevancia procesal”.

5.5.- Prueba pericial.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 400 de su obra, nos define a prueba pericial de la siguiente manera: “La peritación es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante la cual se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas. Muy usual en los procesos laborales, el peritaje debe guardar los siguientes requisitos:

Debe ser un acto procesal, es decir, un acto generado por una orden del tribunal laboral dentro de un juicio, porque de otra forma se trataría de un dictamen extra juicio, que indudablemente por su carácter técnico y sus consideraciones finales será un peritaje sin calidad de medio probatorio.

El peritaje es un acto personalísimo, en el sentido de que la persona que haya sido designada por la Junta de Conciliación y Arbitraje para que lo lleve a cabo realmente lo realice, y no lo delegue en otro, lo cual desnaturalizaría el sentido de la prueba.

Otro requisito fundamental es que quien haya sido designado por el tribunal con el cargo de perito debe ser un tercero ajeno a las partes en juicio.

El último de los requisitos, pero no por ello menos importante, se refiere al objeto material del peritaje. Acerca de él y para concretar una regla general, podemos afirmar que el peritaje siempre versará sobre hechos y no sobre puntos de derecho, por no estar éste sujeto a prueba”.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, exponen, en la página 126 de su obra, sobre la pericial lo siguiente: “Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiera de la observación o preparación pericial, obtenida por el estudio de una materia específica 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.

Sergio Ruiz Lugo, en la página 167 de su obra nos refiere que “la prueba pericial tiene muchas variaciones atendiendo a la materia del peritaje.

Así podemos hablar de la pericial médica, grafoscopía, técnica en electricidad, transportes, química, hidráulica, etcétera.

En general, dice, cualquiera que sea la materia, no afecta el modo de ofrecer la prueba, pues invariablemente deben observarse las reglas impuestas por el artículo 823 y demás relativos de la ley federal del trabajo.

Sin embargo por lo que ve al ofrecimiento, hay dos variantes que consideramos necesario destacar: por un lado, el ofrecimiento del trabajador en el sentido de que se le designe perito, y por otra parte la prueba pericial para demostrar la falsedad de documentos ofrecidos por la contraria”.

Ángel Ascencio Romero, al definir la prueba pericial nos indica que: “Los peritos son las personas que auxilian al juzgador con sus conocimientos científicos, técnicos o artísticos en la investigación de los hechos controvertidos”. Página 75.

Nos indica también en la página 77 de su obra que el artículo 823 de la ley federal del trabajo regula la forma de ofrecer dicha prueba, que es en el siguiente tenor: “La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre

la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para las partes”.

Nos indica a su vez que el artículo 824 de la indicada ley nos da la regla de nombramiento de peritos, y que en el caso del trabajador la junta le nombrara perito cuando no hiciera nombramiento de perito, si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y cuando el trabajador lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

5.6.- Inspección judicial.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos indica en la página 401 y 402 de su obra, que en algunos juicios laborales puede resultar de sumo interés, según la materia objeto de la controversia, que el juzgador se traslade al lugar de trabajo a fin de dar fe de algunos detalles técnicos o circunstancias que sean determinantes para probar algún hecho controvertido. Esta diligencia se denomina inspección judicial.

Nos aclara también que nuestra legislación regula este medio de prueba en forma escueta. Establece que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, así como el lugar en donde deba practicarse, y fijar con claridad los hechos o cuestiones que pretendan acreditarse a través de dicha inspección.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en la página 129 de su obra nos refieren que el concepto de inspección es: “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 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”.

Sergio Ruiz Lugo nos aporta el dato de que el artículo 828, previene que una vez admitida la prueba de inspección por la junta, deberá señalar día y hora para su desahogo, y que le inconveniente del desahogo de dicha

probanza por exhorto, deja a la autoridad exhortante sin la certeza de cuando se pueda desahogar la misma, puesto que depende totalmente de la autoridad exhortada para el debido desahogo de la misma en la fecha que dicha autoridad agenda.

El artículo 829 indica sobre la prueba de Inspección lo siguiente: “En el desahogo de la prueba de inspección se observaran las reglas siguientes:…III.-

Las Partes y sus apoderados pueden ocurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

Ángel Ascencio Romero, en la página 80 de su obra nos aporta la siguiente definición:

La inspección es el examen sensorial realizado sobre objetos y documentos relacionados con la controversia. Este medio de prueba no estaba regulado por la ley federal del trabajo, en la reforma procesal de 1980 se incluyó en los artículos 827,828 y 829.

5.7.- Presunciones.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, Sergio Ruiz Lugo Ángel Ascencio Romero

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 403 de su obra, que a partir de la naturaleza de esta prueba, consideramos que es la única que procesalmente debe desahogarse sin que exista ofrecimiento de parte, al menos en el derecho procesal del trabajo. Presunciones son las consecuencias que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Se califican en *legal* y *humana*.

Al buscar el origen de tan discutida institución, encontramos que, como afirma HEDEMANN en las presunciones del derecho, en todo el derecho romano clásico no aparecen las presunciones como medio definitivo de prueba, y sólo años después, en el esplendor del derecho canónico, se establece el reconocimiento a las presunciones como medio probatorio.

Incluso, se llega a encontrar en esa misma época presunciones legales, o sea, establecidas en la propia ley, pero no logran un desarrollo completo sino hasta el Código Napoleón, donde ya aparece la diversificación de las presunciones y se fijan las reglas de aplicación, las cuales siguen vigentes hasta la actualidad.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, también nos dan su propio concepto, de la siguiente forma: “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 hecho desconocido”.

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.

Por su parte Sergio Ruiz Lugo nos precisa, en la página 173 de su obra, las dos formas existentes de pruebas presuncionales y que, conforme al artículo 831 de la ley federal del trabajo, son a saber:

Presuncional legal y presuncional humana.

Legal.- Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente.

Humana.- Cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Nos indica la forma legal de ofrecer dicha prueba al tenor del artículo 834 de la precitada ley en la siguiente forma:

“Artículo 834: Las partes al ofrecer la prueba presuncional indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella”.

Nos da claros ejemplos de una presunción y de la otra:

Presunción Legal Específica, que se funda en el artículo 878, fracción IV de la ley federal del trabajo, según el cual, el silencio y las evasivas, harán que se tengan por admitidos los hechos.

Ejemplo Presunción Legal Específica: Expone el actor en su demanda: *“Ahora bien, al negar la relación de trabajo, alegando que no es de tipo laboral, el patrón demandado está incurriendo en evasiva respecto al despido, que le fue imputado por mi parte.*

Por lo tanto una vez que de mi parte, demuestre la preexistencia de la relación laboral en cuestión, esta H. Junta deberá tener por cierto el hecho del despido injustificado que aduzco en mi demanda, el cual se prueba con tal presunción”.

Ejemplo: Presunción Humana Específica.-

Expone el demandado al contestar la demanda: *“El actor me imputa el hecho de que yo estuve el día y la hora en que lo despedí, pero yo demostrare mediante otras pruebas que no estuve el día y la hora en que me imputa que lo despedí, y por tanto con esta prueba presuncional humana acreditare que era imposible que lo demandara si no estuve presente el día en que me imputa el hecho, por más testigos que al efecto ofreció mi contraparte”.*

Ángel Ascencio Romero, en la página 82 de su obra, nos arroja el siguiente concepto: “La presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”. Este autor nos precisa cuales son las presunciones legales que establece la ley federal del trabajo, entre las cuales destacan:

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajador personal y el que lo recibe (art. 21).

La falta de aviso por escrito al trabajador de la causa de rescisión bastará para presumir que el despido fue injustificado.

La junta requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. Arts. 784 y 805).

Las copias hacen presumir la existencia de los documentos originales (art. 810).

5.8.- Instrumental de actuaciones.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 404 de su obra nos indica que la nueva redacción de la ley, en su parte procesal, presenta una redacción de los medios probatorios de que pueden hacer uso las partes que se van comprometidas en el juicio laboral, y menciona la instrumental de actuaciones. Posiblemente se deba a que en la práctica tribunalicia los litigantes tradicionalmente lo han manejado como un medio probatorio, pero en el campo de la doctrina este elemento, denominado instrumental de actuaciones y que consiste en las constancias de autos en el expediente mismo de la controversia, hace pensar que no nos encontramos ante un medio probatorio real.

En resumen este autor no considera a dicho elemento probatorio como tal.

En cambio Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en la página 132 de su obra, refieren que 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 con motivo del juicio”.

Comparten la opinión del autor Miguel Bermúdez Cisneros al afirmar que: “Es anti técnica 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”.

El autor Sergio Ruiz Lugo, en la página 143 de su obra, nos remite simplemente a los artículos que contemplan dicha prueba en el proceso laboral, que corresponde a la sección Octava, artículo 835 y 836 de la ley federal del trabajo.

En cambio el autor Ángel Ascencio Romero, en la página 84 de su obra nos define la instrumental de la siguiente forma; “La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio, y como se aprecia está de acuerdo con los autores Miguel Bermúdez Cisneros, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, de que dicha prueba debe pertenecer más al género de la prueba documental que de instrumental. Máxime que nos aclara que la ley federal del trabajo es omisa en precisar la forma como debe ofrecerse dicha prueba.

Capítulo 6. Términos y plazos.

6.1 Concepto de Término.

La doctrina, según el autor Miguel Bermúdez Cisneros, a partir de la página 404 y 405 de su obra, nos marca una distinción entre lo que debe entenderse por término y plazo. Por ejemplo, TRUEBA BARRERA dice:

“Términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan por la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas (testigos o peritos). Plazos son los espacios de tiempo que generalmente fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales”.

Pero en un sentido amplio diremos que *plazo* significa el lapso que se concede para realizar un acto procesal, en tanto que *termino*, también en sentido amplio, es el momento en el cual debe llevarse a cabo dicho acto procesal. Con afán de hacer objetiva esta distinción, Barrios Angelis dice que el plazo es una línea; el termino un punto.

Si término es el momento en el cual ha de llevarse a cabo dicho acto procesal, para su estudio nos ocuparemos de cuestiones como señalar desde cuando comienza a correr el termino y como se computa, así como las consecuencias de su no aprovechamiento. Por principio el artículo 733 de la ley federal del trabajo establece: “los términos comienzan a correr el día siguiente en que surta efecto la notificación y se contara en ellos el día de vencimiento”.

Los plazos pueden ser legales, judiciales o convencionales. Los primeros los fija la ley; los segundos el tribunal; los convencionales los fijan las partes.

Lo anterior expone de manera clara la forma en que se contarán los días comprendidos en dicho término, tomando en cuenta que la notificación es la vía de comunicación de la autoridad a las partes, y que cuando no surte en los términos previstos en la ley deja en estado de desventaja para su defensa a alguna de las partes en el juicio. Por esta razón se quiso que los términos comenzaran a correr al día siguiente que se efectúe la notificación, ya que de otra forma la precipitación a que se somete a las partes en nada ayuda al juzgador en la búsqueda de la verdad.

A fin de evitar confusión los meses se consideran de 30 días naturales y los días hábiles de 24 horas naturales, su conteo inicia a las 24 horas. Por último en lo referente a las consecuencias que acarrea el no aprovechamiento de los términos, se nos previene que se tendrá por perdido el derecho que debió ejercitarse en los mismos, esto claro sin necesidad alguna de acusar rebeldía.

Los términos pueden ser prorrogables e improrrogables. Los primeros tienen un intervalo de tiempo que puede ampliarse, y en los segundos el límite de tiempo es fatal, es decir no prorrogable. Cuando los tribunales no están en funciones no correrán los términos concedidos a las partes para que hagan valer sus derechos. Dentro del derecho procesal del trabajo, los términos guardan la condición de improrrogables, o sea, no sujetos a ampliación ante el incumplimiento.

Los coautores, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, definen en las páginas de la 80 a la 82, de su obra, el concepto de tiempo: "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 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 termino y plazo, entendiendo el 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 general del trabajo vigente, no determina ninguna diferencia entre ambas expresiones.

En el proceso del trabajo, los términos son todos improrrogables o fatales 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 la junta; 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 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 procedimiento. (Art. 735).

Cómputo de los términos.- Con objeto de computar los términos, los meses se regularon pro el de 30 días naturales; y los días hábiles se consideraran de 24 horas, salvo disposición expresa, en contrario. El primer día se considerara completo, y aunque lo sea el último, el ultimo silo debe ser, en tal virtud en caso de ser feriado, hasta concluir el primer día útil siguiente, concluirá el termino (art. 736) Tratándose de prescripción, los meses se regularan por el número de días que les corresponda (art. 522).

6.2 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, esta podrá ampliar el término de que se trate, en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, tres a doce días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes (art. 737). Las disposiciones hablaban de 100 Km por cada día.

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 ejercicio 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 rebeldía por su omisa conducta.

6.3. La preclusión opera de oficio.

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.

Como podremos observar estos autores incorporan los conceptos de Preclusión y Prescripción, pero aunque la mencionan no abundan sobre la figura de la caducidad.

Como aportación a la presente antología, señalaremos que de la interpretación de los artículos 772 y 773 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la caducidad en materia laboral reviste características excepcionales, pues para que ésta se declare no es suficiente el mero transcurso del tiempo, sino que debe mediar notificación al trabajador y en su caso al procurador de la defensa del trabajo, apercibiéndolos que en caso de

no promover dentro del término que perentoriamente se señale, operará la caducidad. Así pues en ambos casos se requiere de instancia de parte para que la autoridad haga el apercibimiento aludido o para iniciar el procedimiento incidental que decida sobre el desistimiento tácito. Es decir dicha figura no es idéntica en lo relativo al plazo y termino, respecto de la preclusión y la prescripción, dado que en esta figura, es obligatorio para la junta el notificar al trabajador o en su caso al procurador de la defensa del trabajo, con el apercibimiento que en caso de no promover dentro del término que perentoriamente se señale, operara la caducidad.

Lo anterior, así lo interpretamos, como una garantía al derecho de privilegio que debe tener la parte obrera.

Lo anterior tiene su fundamento en la siguiente tesis:

CADUCIDAD DE LA ACCION EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS PARA QUE OPERE.

De la interpretación de los artículos 772 y 773 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la caducidad en materia laboral reviste características excepcionales, pues para que ésta se declare no es suficiente el mero transcurso del tiempo, sino que debe mediar notificación al trabajador y en su caso al procurador de la defensa del trabajo, apercibiéndolos que en caso de no promover dentro del término que perentoriamente se señale, operará la caducidad. Así pues en ambos casos se requiere de instancia de parte para que la autoridad haga el apercibimiento aludido o para iniciar el procedimiento incidental que decida sobre el desistimiento tácito.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEXTO CIRCUITO.

T.C.

Amparo en revisión 45/89. Construcciones y Proyectos Rasain, S.A. de C.V. 7 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Ignacio Patlán Romero. Secretario: Ulises Domínguez Olalde.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo X, Noviembre de 1992. Pág. 235. **Tesis Aislada.**

Sobre este tema el autor Sergio Ruiz Lugo, en la página 15 de su obra puntualiza: “El tiempo tiene importancia vital en el procedimiento, esencialmente por dos razones: en primer lugar, porque los derechos de los litigantes prescriben o precluyen y en resumen, se pierden, cuando se trata de ejercitarlos más allá de los términos legales y en segundo lugar, porque las actuaciones que se practican fuera del tiempo señalado por la autoridad o por la ley, quedan por ello viciadas y dan mérito a las nulidades o impugnaciones”.

El autor Ángel Ascencio Romero, resulta ser más curioso y quisquilloso al criticar el estado de confusión, a su decir, injustificada entre los tratadistas del derecho procesal del trabajo, al intentar abordar los conceptos de plazo y término.

Refiere que para Trueba Urbina “Se distinguen los términos de los plazos: términos son ciertos espacios de tiempo que se fijan para la realización de una actividad conjunta del tribunal con las partes o con otras personas y plazos, los espacios de tiempo que generalmente se fijan para la ejecución de actos procesales unilaterales”.

Para él, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales aumentan más la confusión al afirmar que la palabra término se considera generalmente como sinónimo de plazo.

Por nuestra parte, sostenemos, en esta antología, que bajo ninguna circunstancia se deben confundir dos conceptos que, aunque ambos hagan referencia al plazo procesal, son totalmente diferentes. El plazo es el periodo durante el cual se debe cumplir con una obligación procesal, mientras que en el término implica el señalamiento de un día y una hora específicos para el inicio o la celebración, práctica o desahogo de un acto procesal.

Debemos dejar en claro que este último autor tampoco deja en perfecta definición cada uno de los conceptos.

Como aportación a la distinción de dichos conceptos, nos permitimos ilustrar con un precedente en vía de contradicción de tesis, en que alude al término de plazo. Este caso concreto deriva del plazo de 60 días que tiene un trabajador para hacer valer su acción de despido injustificado ante el eventual vencimiento de su contrato de trabajo, y que por no haberse renovado, dicha acción del patrón se equipara a un despido injustificado, y el artículo 518 de la ley federal del trabajo establece dicho plazo, so pena de prescribir dicho derecho del trabajador actor. En este preciso ejemplo, se habla de Plazo para interponer una demanda, es un plazo legal porque lo concede la ley.

En cambio termino, está imbríto, en la dinámica interna del propio procedimiento, así por ejemplo, tenemos que el momento o termino procesal fatal para ofrecer pruebas en materia laboral, comienza a partir de que la Junta abre la audiencia de ofrecimiento de pruebas, exactamente cuando la junta le concede el uso de la voz al trabajador para que ofrezca sus pruebas, y una vez ofrecidas sus pruebas, la junta le concederá el uso de la voz a la demandada para que ofrezca sus pruebas, y exactamente en ese momento, inicia el derecho de la demandada para ofrecer sus pruebas, y si cada parte ofrece sus pruebas, se tendrán por ofrecidas, y si no se ofrecen se tendrán a las partes por perdido su derecho a ofrecer pruebas, luego entonces, plazo es el tiempo concedido a las partes para hacer valer sus derechos en juicio laboral; termino es el tiempo concedido a las partes para hacer valer sus derechos procesales dentro de un litigio laboral.

Tiene aplicación por lo que ve a la expresión plazo, la siguiente jurisprudencia:

PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PROMOVIDAS CONTRA LA SEPARACIÓN DE UN SERVIDOR PÚBLICO DIVERSAS AL CESE. ES APLICABLE EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 107 DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS.

Las acciones de prórroga del nombramiento de un servidor público o del otorgamiento de uno nuevo en determinada plaza deben equipararse a un despido, porque deja de desarrollar normalmente su trabajo y queda separado de sus labores. Igualmente, debe estimarse que no existe un cese formal porque las relaciones de trabajo simplemente llegan a su término, en virtud de que el nombramiento previo se otorgó por tiempo determinado y no existe obligación de realizar notificación alguna. Ahora bien, el referido artículo 107 prevé un plazo de 60 días para que prescriban las acciones para pedir la reinstalación en el trabajo o la indemnización que la ley concede, acciones que derivan necesariamente de la separación del trabajador en el empleo, y si la acción de prórroga del nombramiento debe equipararse a un despido, el referido plazo resulta aplicable a estas acciones de los trabajadores, máxime que la aludida prórroga viene acompañada de la pretensión de que se paguen salarios caídos y demás prestaciones inherentes a la continuación de la relación de trabajo; plazo que debe computarse a partir de la separación del trabajador, atento al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley burocrática del Estado, conforme a su artículo 10.

2a./J. 171/2012 (10a.)

Contradicción de tesis 329/2012. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región, con residencia en Guadalajara, Jalisco y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 24 de octubre de 2012. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 171/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de noviembre de dos mil doce.

Instancia: Segunda Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época. Libro XVI, Enero de 2013. Pág. 1302. **Tesis de Jurisprudencia.**

Así mismo, la expresión plazo, aplica al ámbito del actuar de la autoridad para dictar sus resoluciones so pena de incurrir, en la violación al principio de justicia pronta y expedita, tal como lo sería el ejemplo vivo que tiene la Junta para dictar el laudo en el plazo que le concede la ley federal del trabajo.

En ese orden, la omisión de pronunciar el laudo, a pesar de haber transcurrido el plazo previsto en los artículos 885 a 887 y 889 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una paralización del procedimiento laboral, que evidencia la existencia de una violación que incide en la esfera jurídica del particular de manera irreparable, pues con ello se difiere la resolución del juicio, aun cuando el laudo que en el fondo del asunto llegare a emitirse resultara favorable a sus intereses, ya que la violación a la garantía individual no podría ser remediada ante la imposibilidad material de retrotraer el tiempo y, por ende, la vía para la impugnación de aquella omisión es el amparo indirecto, en términos de lo dispuesto por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, pues el efecto vinculatorio de la sentencia concesoria será obligar a la Junta a obrar en el sentido de respetar la garantía violada emitiendo el laudo relativo.

Tiene aplicación la siguiente jurisprudencia:

LAUDO. LA OMISIÓN DE SU DICTADO, A PESAR DE HABER TRANSCURRIDO EL PLAZO LEGAL PARA ELLO, ES UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en la tesis de jurisprudencia P./J. 24/92, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 56, agosto de 1992, página 11, que los actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, son impugnables ante el Juez de Distrito en términos de lo dispuesto por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, debiéndose entender que producen "ejecución irreparable" los actos dentro del juicio, sólo cuando afectan de modo directo e inmediato derechos sustantivos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y nunca en los casos en que sólo afectan derechos adjetivos o procesales. Por otra parte, el propio Tribunal Pleno precisó en la jurisprudencia P./J. 113/2001 publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, septiembre de 2001, página 5, que el artículo 17 constitucional garantiza a favor de los gobernados el disfrute de diversos derechos, entre los que se encuentra el acceso efectivo a la administración de justicia, la cual debe impartirse de manera pronta y expedita mediante el cumplimiento por parte de la autoridad jurisdiccional de los plazos y términos dispuestos por la ley. En ese orden, la omisión de pronunciar el laudo, a pesar de haber transcurrido el plazo previsto en los artículos 885 a 887 y 889 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una paralización del procedimiento laboral, que evidencia la existencia de una violación que incide en la esfera jurídica del

particular de manera irreparable, pues con ello se difiere la resolución del juicio, aun cuando el laudo que en el fondo del asunto llegare a emitirse resultara favorable a sus intereses, ya que la violación a la garantía individual no podría ser remediada ante la imposibilidad material de retrotraer el tiempo y, por ende, la vía para la impugnación de aquella omisión es el amparo indirecto, en términos de lo dispuesto por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, pues el efecto vinculatorio de la sentencia concesoria será obligar a la Junta a obrar en el sentido de respetar la garantía violada emitiendo el laudo relativo.

2a./J. 8/2004

Contradicción de tesis 159/2003-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, y por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. 30 de enero de 2004. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Verónica Nava Ramírez.

Tesis de jurisprudencia 8/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de febrero de dos mil cuatro.

Instancia: Segunda Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIX, Febrero de 2004. Pág. 226. **Tesis de Jurisprudencia.**

Capítulo 7. El juicio laboral.

7.1 Demanda.

Miguel Bermúdez Cisneros, nos aborda, a partir de la página 410 de su obra, en lo general sobre el procedimiento laboral los siguientes tópicos:

Demanda es la primera petición en que el autor formula pretensiones y solicita del tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho. Dentro de los muchos aspectos del proceso, la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia para el estudio de los procesalistas, ya que en ella ven la base de sustentación del proceso, además de que su presentación propicia múltiples y variadas consecuencias.

Al analizarla se distinguen con claridad seis partes fundamentales:

- a) El nombre y domicilio del actor.
- b) El nombre y domicilio del demandado.
- c) La cosa demandada, designándola con toda exactitud.
- d) Los derechos en que se funde, explicándolos claramente.
- e) El derecho.
- f) La petición en términos claros y concretos.

En relación con el nombre y domicilio del actor, es un requisito que tiende a establecer con exactitud quién será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio. Si el actor no compareciera por sí mismo, sino por representante, éste deberá tener un poder que acredite tal representación.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, nos precisan en la página 150 de su obra que el procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. Indican en forma sencilla que el juicio inicia con el escrito de demanda.

A consecuencia de las reformas legales de 1980, el proceso laboral se redujo a dos audiencias en lugar de tres. La primera de ellas llamada audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, prevista en el art. 875 de la ley; la otra establecida por el art. 884, que es la conocida como audiencia de desahogo de pruebas. La primera audiencia consta de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones y, por último, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Agregaremos como nota novedosa, que el procedimiento consta de dos audiencias, a la que concurren las partes, ya que con motivo de las reformas a la ley federal del trabajo, ahora son tres audiencias a las que concurren las partes. Y que una vez que se desahogan las audiencias de ley, se levanta certificación de que no quedan pruebas pendientes por desahogar, y se concede a las partes el término de ley para alegar, para posteriormente dictar el proyecto de laudo y citar a los integrantes de las juntas para la discusión y votación del laudo.

El autor Sergio Ruiz Lugo, nos refiere en la página 12 de su obra que el juicio ordinario es regulado por la ley federal del trabajo a partir del artículo 870. Dice que el procedimiento ordinario es más amplio que el especial.

El autor Ángel Ascencio Romero, nos indica en la página 103 de su obra, que el procedimiento ordinario es por antonomasia el procedimiento común en materia laboral.

7.2 Notificación.

Para el autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 429 de su obra precisa que: “Pocos actos procesales guardan la importancia que tienen las notificaciones: son el medio de comunicación que establece el tribunal con las partes. Para expresar esta idea de una definición breve diremos: notificación son los actos por los que el tribunal comunica una resolución judicial a los que en el juicio sean parte o a otras personas a las que la resolución pueda afectar.

Dentro del género de las notificaciones se comprenden:

- a) Las citaciones por las cuales se señala lugar, día y hora para que el interesado comparezca a un fin determinado.
- b) Los emplazamientos por los que se fija un periodo para que el interesado realice una actuación jurídica.
- c) Los requerimientos por los que se conmina al interesado a observar una determinada conducta positiva o negativa.

Estas notificaciones, conforme a la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de dos formas: personales o por estrados.

Las notificaciones personales son las que la ley establece en su art. 741, y se realizarán en el domicilio señalado en autos.

Notificaciones por estrados son: las que se publican en la puerta o el local de las juntas.

Para los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, según la página 84 de su obra, “Las notificaciones tiene por objeto hacer saber a las partes en el juicio las resoluciones o acuerdos de las juntas. Son actos jurídicos casi sacramentales, pues la falta de cualquiera de las formalidades que la ley exige, la invalida; 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.

Por su parte, Sergio Ruiz Lugo, indica en la página 14 de su obra, bajo el rubro de la comunicación procesal, que se debe entender que se hace alusión a las notificaciones.

Dice que: Las notificaciones son vitales en todo juicio, porque sin ellas, los litigantes quedan impedidos o muy limitados para conocer las actuaciones y resoluciones que tienen lugar en los procedimientos correspondientes. Constituyen, pues, una de las formalidades esenciales, cuya observación ordena el artículo 14 constitucional. En ese orden, el emitirlas o no practicarlas en tiempo y forma legalmente da mérito al incidente de nulidad de actuaciones y en el último análisis, la demanda de amparo, por implicar violación tanto a la garantía constitucional de legalidad, como a la defensa y audiencia; en efecto al omitir las notificaciones o hacerles de modo incorrecto, lesiona la garantía de legalidad, por violar la ley que regula y ordena la práctica de esa formalidad procesal.

En cambio, el autor Ángel Ascencio Romero, refiere que las notificaciones en materia laboral, se encuentran reguladas por los artículos 739 al 752 de la ley federal del trabajo, nos quedamos con esa nota en aras de no ser reiterativos en aspectos que ya fueron abordados.

7.3. Conciliación.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos precisa en la página 427 de su obra, que la etapa de Conciliación es el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Dentro del plano jurídico procesal debemos aceptar que es una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso.

Para la doctrina del derecho, la conciliación es una forma auto compositiva, que termina con muchos de los conflictos planteados ante los

tribunales laborales, siempre que la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales se obtienen si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea del diálogo de las partes y la propuesta de soluciones componedoras para llegar a una solución justa y equitativa.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo, refiere sobre el estadio de la Etapa de conciliación precisa que son cinco los pasos para la celebración de la misma:

I.- Comparecerán personalmente las parte sin abogado, asesores o apoderados, es decir los directamente involucrados en el conflicto.

Como nota derivada de la ley federal del trabajo reformada, en su artículo 875, fracción III, ahora si se permite que las partes concurren con sus abogados, apoderados asesores.

II.- La Junta las exhortara para que procuren un arreglo conciliatoria, 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 acuerdo conciliatorio, evidentemente se terminara el conflicto, la Junta en su caso aprobara el convenio y surtirá todo 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 su reanudación 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. La nueva ley federal del trabajo en vigor, ya no contempla la suspensión de la audiencia conciliatoria por pláticas conciliatorias. Artículo 876.

V.- De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

El autor Sergio Ruiz Lugo nada expone con relación a la audiencia conciliatoria.

Ángel Ascencio Romero, en la página 105 de su obra, nos indica los mismos pasos en que se desarrolla la fase de conciliación, a que aluden los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, y que derivan del artículo 876 de la ley federal de trabajo en sus VI fracciones, y hace notar que la primera fracción del citado artículo perjudica al trabajador al no permitirle contar con su apoderado o asesor, pues es evidente que el trabajador no es experto en derecho laboral y no está preparado para lograr un buen convenio, por lo que es violatorio de garantías el hecho de que ese le impida al trabajador contar con la asistencia de dicha asesoría jurídica. (Ya se hizo la acotación que la nueva ley de trabajo, si prevé que el trabajador cuente con la asesoría antes señalada, pues si permite la presencia de su abogado, apoderado o asesor).

También refiere que la fracción IV, no se ajusta a la realidad, pues solo permite que la conciliación se suspenda por una sola vez, cuando es provechoso que se suspenda más de una sola vez en aras de provocar un entendimiento que de por bien concluido el juicio laboral. Ya mencionamos que sobre este tema la nueva ley federal del trabajo, es todavía más rígida pues no prevé ni una sola suspensión de la audiencia conciliatoria, fracción V del artículo 876 de la nueva ley federal del trabajo).

7.4 Contestación de la demanda.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 420 de su obra, hace la siguiente definición: “La contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. El acto de la contestación es la consecuencia directa de la citación o emplazamiento que hace el órgano respectivo, después de haber dado curso a la demanda. La contestación resulta de la intervención del órgano jurisdiccional: Junta de Conciliación y Arbitraje, ante la cual se ha presentado la demanda, la cual requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar el principio fundamental de la de la contratación y de la bilateralidad del proceso.

Si, como es lógico, el demandado contesta la demanda, puede asumir diversas posiciones al respecto, que podrían resumirse en la forma siguiente:

- a) Allanarse, que sería tanto como acreditar las prestaciones del actor.
- b) Negar los hechos afirmados por el actor en su demanda.
- c) Opciones al proceso mediante las excepciones, ya procesales, ya sustanciales. Las primeras serían aquellas en las que el demandado aduce que el actor incumplió en su demanda los presupuestos procesales; por excepciones sustanciales o de fondo se atenderán las que se hacen argumentando al tribunal de hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandado.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, refieren en su obra a partir de la página 153 hasta la 154, respecto de la etapa de demanda y excepciones lo siguiente:

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 hubieren 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 consecuencia de equidad, la audiencia deberá suspenderse a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación.

El demandado contestará la demanda.

IV.- En su contestación el demandado opondrá las excepciones y defensas que estime pertinentes, debiéndose referir a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibido que de no hacerlo se tendrá por admitidos.

V.- La ley no exime al demandado 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 podrá replicar y contra replicar una sola vez.

VII.- Si el actor es reconvenido podrá contestar inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia en su estado, la que deberá continuarse dentro de los cinco días siguientes”.

El autor Sergio Ruiz Lugo, se refiere al modo de contestar la demanda en su formato contenido en la página 114 y 115, al hablar de las excepciones y defensas, pero no hace mayor comentario respecto a la audiencia de demanda y excepciones.

Por su parte el autor Ángel Ascencio Romero, a partir de la página 107 de su obra refiere sobre este tópico lo siguiente: “Resulta el interés de la ley para que las partes lleguen a un arreglo conveniente para ambas partes. Si en la fracción II del artículo 876 la Junta interviene para procurar un arreglo conciliatorio, en la fracción I del artículo 878 el presidente de la junta es quien exhorta a las partes para llegar a un arreglo”.

También hace destacar que: “si el actor es el trabajador y ejercitó acciones contradictorias, o en la demanda existen defectos que no puede subsanar la junta, sino cumplió con la prevención hecha por la junta al admitir la misma, la ley, en una demostración más de su naturaleza clasista, ordena a la junta que le haga una nueva prevención para que subsane las irregularidades en el acto de la audiencia. Un gran problema de difícil solución lo encontramos en la hipótesis de que el trabajador no asista a esta etapa de la audiencia, Cómo subsanar estas deficiencias si no asiste a esta audiencia?. Como nota adicional, hacemos notar que dicho problema sigue subsistiendo en la fracción II del artículo 878 de la nueva ley federal del trabajo, problema que ni siquiera ha sido objeto de análisis por la suprema corte de justicia de la nación, porque no existe precedente al respecto.

7.5 Ofrecimiento de pruebas.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos explica que, mediante este acto procesal, el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con el que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas, es el que corresponde a lo que CARNELUTTI llamaba la

disponibilidad de la prueba. Según él, no basta que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el tribunal dispongan de ellas, es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y la normación de éste.

La ley ofrece como regulación de tal paso procesal una redacción muy sencilla, que expresa que la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará en la primera audiencia conforme a las normas siguientes:

- a) el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado presentará las suyas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado.
- b) Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos, que se desprendan de la contestación a la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.
- c) Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII del Título XIV de la LFT.
- d) Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, hacen alusión a los pasos de la etapa de ofrecimiento de pruebas contenidas en las fracciones de la I a la V del artículo 880 de la ley federal del trabajo y rematan con el comentario que solo se podrán ofrecer otras pruebas por lo que ve a hechos supervinientes (art. 881 de la ley federal del trabajo).

El procesalista laboral forense, Sergio Ruiz Lugo nos explica sobre el modo de ofrecer las pruebas considerando estas reglas elementales:

Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 778.- Las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin, probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Artículo 780.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

El autor Ángel Ascencio Romero, refiere en la página 109 de su obra, que el artículo 880 de la ley federal del trabajo en sus cuatro fracciones, y hace las siguientes referencias:

Dice: “La fracción I, de este artículo previene que, en orden, el primero en ofrecer pruebas será el actor, quien hará su ofrecimiento en relación con los hechos controvertidos.

“Cuando el demandado asistió a la etapa de ofrecimiento de pruebas, ofrece sus pruebas después que lo hace el actor, ambos pueden realizar objeciones a las pruebas presentadas por su respectiva contraparte”.

“Como el primero en ofrecer pruebas es el actor, no quiere decir que no pueda ofrecer otras, después de conocer las del demandado. Las partes podrán continuar su respectivo ofrecimiento con el único límite que marca la ley: que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas”.

“Si de la contestación de la demanda se desprenden hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que se suspenda la audiencia para preparar las pruebas que correspondan a su parte en relación con los hechos desconocidos”.

7.6 Recepción de pruebas.

El tratadista Miguel Bermúdez Cisneros, nos aborda el tema de la segunda audiencia (ahora tercera bajo la nueva ley federal del trabajo), al comentar en

la página 425 de su obra lo siguiente: “La segunda parte dentro del proceso laboral es la audiencia de recepción de pruebas más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas se recibirán o desahogarán, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el autor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

En esta audiencia tiene lugar un mayor número de situaciones que obligan al tribunal a actuar, a realizar día tras día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral deja muchos aspectos sin reglamentar, si se la compra con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones”.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en un comentario escueto, dice lo siguiente: “Concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas, la Junta deberá resolver inmediatamente sobre su admisión, a efecto de no entorpecer o dilatar el procedimiento (art. 880)”.

El tratadista Sergio Ruiz Lugo, en la página 153 de su obra nos refiere a un modelo de escrito mediante el cual se ofrecen pruebas aplicando los artículos 798, 801, 807 y 810 de la ley federal del trabajo, sin hacer comentarios al mecanismo propio de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por su parte el tratadista Ángel Ascencio Romero, nos indica en la página 110 de su obra que: “Aunque la fracción IV del artículo 880 establece la obligación de la junta de resolver inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche una vez concluido el ofrecimiento, en la práctica están los llamados acuerdos de reserva. Estos acuerdos de dictan sobre todo en aquellos asuntos en los que ambas partes ofrecen gran cantidad de pruebas, y la junta decide estudiarlas para no cometer errores al decidir las que admita o deseche. El acuerdo correspondiente se notifica de manera personal a ambas partes”.

7.7.- Desahogo de pruebas.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos indica en su obra a partir de la página 425, lo siguiente:

La audiencia de recepción se celebrara en la fecha y hora que previamente hayan señalado en el acuerdo que la Junta dicte al concluirse la primera audiencia. Esta fecha deberá ser determinada dentro de los siguientes diez días, según el artículo 883 de la ley federal del trabajo, que a la letra dice: “La junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalara día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y a que solicitud del oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictara las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta considere que no es posible desahogarlas en un sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurándose reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no podrá exceder de 30 días.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en la página 155 de su obra abordan el tema de desahogo de pruebas de la siguiente forma:

a).- En el acuerdo de admisión, 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 personas 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 cumulo de procedimientos que se ventilan.

c).- Cuando la naturaleza de las partes admitidas la Junta considere que no sea posible su desarrollo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se 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).

d).- 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 enunciadas 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 no se suspenderá para continuarla dentro de 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 le 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 horas para presentar por escrito sus alegatos, lo cual es más adecuado que formularlos directamente en la misma audiencia, aunque aparentemente resulta benéfico para la confrontación procesal; sin embargo, realizar un extracto o síntesis del conflicto requiere determinado tiempo para su correcto análisis y reflexión.

El tratadista Ángel Ascencio Romero, en la página 11 de su obra nos refiere: "Al concluir la audiencia de conciliación, demandada y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, la junta, en el mismo acuerdo que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes. Para el efecto se dictarán las medidas necesarias para que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Así lo establece el artículo 883 de la ley.

Al respecto, Néstor de Buen comenta:

¿Podría planearse la nulidad de esas audiencias celebradas después del plazo legal? Si aplicamos estrictamente la regla legal expresada en el art.8°. Del CC, invocado supletoriamente (art. 17 LFT) por cuanto expresa un principio general del derecho, sería evidente la nulidad, porque las leyes procesales son de interés público y nulo los actos ejecutados en su contra. Pero dudo que un tribunal, inclusive de amparo, lo declare así.

En nuestra consideración personal, De Buen enfoca equivocadamente la cuestión. En primer lugar, el Derecho común no es supletorio del Derecho Laboral por la autonomía de éste, y en segundo lugar, el argumento anterior ha quedado rebasado por la forma procesal de 1980.

En relación con la audiencia de desahogo de pruebas, el artículo 884 de la ley dispone que se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

- I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.
- II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose, uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley.
- III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.
- IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

7.8 cierre de instrucción.

Cierre de instrucción.- Sobre este tema, el autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos dice escuetamente en la página 434 de su obra, lo siguiente: “Concluido el desahogo de las pruebas, y formulados los alegatos de las partes, el secretario certificará que no existen pruebas pendientes de recepción, y el auxiliar declarara cerrada la instrucción y turnara el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes”.

Los tratadistas y coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en la página 156 de su obra, escuetamente refieren sobre el cierre de instrucción:” Al concluir el desahogo de pruebas, formulados los alegatos, previa certificación del secretario de que no existen pruebas pendientes desahogar, el auxiliar de oficio declarara cerrada la instrucción declarando la conclusión dela actividad procesal de las partes, a fin de que el tribunal dicte el laudo correspondiente”.

El autor Ángel Ascencio Romero, refiere en la página 112 de su obra lo siguiente: “Una vez concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el secretario debe certificar que ya no quedan pruebas pendientes de desahogar, hecho esto, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 10 días siguientes formulará un proyecto por escrito de resolución en forma de laudo”.

Es decir concuerdan en esencia que el cierre de instrucción es propiamente la terminación de la intervención de las partes en dicho proceso y solo les resta esperar a que sea dictado el laudo correspondiente.

El autor Sergio Ruiz Lugo nada aporta al respecto.

Para el tratadista Miguel Bermúdez Cisneros, según su obra, en la página 434, Laudo proviene de la voz *laudo-laude*, de *laus-laudis*, que significa “alabanza”, pero que desde la Edad Media su significado pasó a ser “resolución en árbitros”. Los laudos resuelven el fondo del problema, y en cuanto a los

efectos jurídicos que produzcan se pueden clasificar en declaratorios, de condena y constitutivos. Los primeros aclaran el derecho o la situación jurídica controvertida. Los de condena señalan la conducta por seguir con motivo del gallo y los laudos constitutivos fijan nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como en los casos de la sentencia colectiva, titularidad del contrato colectivo o patrón sustituto.

Según el art. 840 de la LFT el laudo contendrá los siguientes requisitos:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres, domicilios, de las partes y 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.
- VI. Razones legales de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- VII. Los puntos resolutivos y conclusiones de la determinación.

Los tratadistas y coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, sobre el tema de Resolución, en la página 157, expone los requisitos del laudo, que es la resolución en si del juicio laboral, en la forma siguiente:

“I.- Un extracto de la demanda y contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, reconvencción y contestación a la misma.

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos.

III.- Relación de las pruebas admitidas y desahogadas.

IV.- Apreciación en conciencia de la 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 magna”.

“Audiencia de discusión y votación del proyecto.

El presidente de la junta citara a los representantes que la integran a una audiencia en la que se discutirá y votara el proyecto de dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al termino fijado, o después de haberse desahogado las diligencias que hubiesen propuesto, en la que:

- I. Se dará lectura al proyecto de la resolución, a los alegatos y además 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 declarara el resultado (arts. 887 y 888). Si el proyecto se aprueba sin adiciones o modificaciones se elevara a la categoría de laudo, procediendo a firmarlo de inmediato. De existir objeciones o votos particularmente de los miembros de la Junta el secretario procederá a redactarlo de nueva cuenta conforme a lo aprobado.

“Engrosas significa adherir, adjuntar, anexar o pegar físicamente a los autos la resolución.”

Engrosando o anexando el Laudo al expediente, el secretario recabara 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”.

El tratadista Sergio Ruiz Lugo, nada refiere sobre este tópico.

Mas especifico, el autor Ángel Ascencio Ruiz, 114 en la página de su obra, nos precisa todo el ritual que habrá de realizarse para llegar al dictado del laudo y notificación del mismo, para con ello, dar por terminado lo que sería propiamente el juicio laboral ordinario, y nos señala que, el artículo 886 dispone que del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará copia a cada uno de los miembros de la Junta; cualquiera de ellos, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido copia del proyecto, podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. También señalará día y hora para el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas, dentro de un término de ocho días.

Como ya lo señalamos, este artículo se contradice con lo establecido en el anterior, el cual dispone que una vez que el secretario certifique que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los 10 días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo. Si se supone que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, ¿a qué se refiere la ley cuando hace mención a “aquellas pruebas que no se llevaron a cabo”?

Con indiscutible mejor técnica, la ley de 1931 hacía referencia a la “instrucción para mejor proveer” y ya autorizaba la práctica de diligencias que juzgasen convenientes” para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes” durante la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo, lo cual para Néstor de Buen evidentemente es un contrasentido.

Para Néstor de Buen:

“A esa tarea se denomina “engrose”, y tiene cierta semejanza con “engrosar” que significa hacer gruesa y más corpulenta una cosa o darle espesor o crasitud.

Pallares, con mayor claridad, define el acto de engrosar como:

Agregar, a los puntos resolutivos ya formulados, la exposición de los fundamentos de hecho y de derecho que les sirven de apoyo, y el proemio del fallo.

NOTIFICACIÓN DEL LAUDO A LAS PARTES.

Una vez engrosado el laudo, el secretario recogerá las firmas de los miembros de la junta que votaron el negocio y turnará el expediente al actuario, para que le de inmediato notifique el laudo a las partes. Esta notificación debe ser de manera personal, como lo dispone la fracción VIII del artículo 742.

7.10. Proyecto de Laudo.

En la página 434 de la obra del Miguel Bermúdez Cisneros, encontramos que: “El laudo se hace con los elementos resultantes del desahogo probatorio y, en fin, de toda la secuencia del juicio, la cual se concentra en un documento clave en el proceso que se conoce con el nombre de *proyecto de resolución*, y que realiza el secretario de acuerdos de la Junta, funcionario que ha estado presente durante toda la secuencia del juicio, desde los primeros intentos conciliatorios de las partes hasta el desahogo de todas las pruebas; además para la elaboración de dicho documento cuenta con el apoyo documental del expediente en donde se recopilan todas las constancias judiciales del caso.

7.11. Auto Por el cual se eleva a laudo Definitivo, el proyecto de Laudo, su concepto.

Proyecto de resolución.

Según el autor Miguel Bermúdez Cisneros, en la página 434 y 435 de su obra, nos matiza el tema de Proyecto de Resolución y nos indica: “Elaborado este documento, que como ya dijimos recibe el nombre de proyecto de resolución, se cita a los integrantes de la Junta: presidente y representantes del capital y del trabajo a una reunión de discusión y votación de dicho proyecto.

La acumulación de los votos a favor establecerá un laudo aprobado por mayoría o, en su caso, si el proyecto fuere aprobado por los tres juzgadores integrantes de la Junta, resultará un laudo por unanimidad. Acto seguido, se procede a la elaboración definitiva del laudo.

Según el art. 840 de la LFT el laudo contendrá los siguientes requisitos:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- II. Nombres, domicilios, de las partes y sus representantes.
- III. Extracto de la demanda y sus 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.
- VI. Razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento.
- VII. Los puntos resolutivos o conclusiones de la determinación”.

Los tratadistas y coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, sobre este tema en la página 157, expone los requisitos del laudo en la forma siguiente:

- I.- Un extracto de la demanda y contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, reconvención y contestación a la misma.
- II.- El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III.- Relación de las pruebas admitidas y desahogadas.
- IV.- Apreciación en conciencia de la 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 magna”.

Sergio Ruiz Lugo, nada aporta al respecto en su obra.

Ángel Ascencio Romero, en la página 114 de su obra, nos indica sobre la resolución del laudo lo siguiente:

Discusión, votación y engrose del laudo citación a la sesión de discusión y votación.

Una vez que hayan transcurrido los cinco días que concede el artículo 886 a los integrantes de la junta para solicitar las diligencias a que se refiere, o desahogadas las diligencias que en el término se hayan solicitado, el artículo 887 dispone que el presidente de la junta citará a los miembros de la misma para la celebración de la diligencia de discusión y votación del proyecto de laudo, el cual se llevará a cabo dentro de los 10 días siguientes en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

El procedimiento para la discusión y votación se encuentra regido por lo dispuesto en el artículo 888, según el cual, se llevará a cabo en sesión de la junta, de conformidad con las normas siguientes:

- a) Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
- b) El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- c) Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado-

Engrose del laudo.

Si el proyecto de laudo fuese aprobado en los términos en que se presentó, sin modificaciones o adicciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adicciones se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con las modificaciones o adicciones que se hubieren aprobado, se hace constar en el acta que se levante el resultado de la sesión”.

Capítulo 8. El Procedimiento de Ejecución.

8.1.- Finalidad.

En la página 438 de la obra de Miguel Bermúdez Cisneros, nos expone lo siguiente: “Si la finalidad que busca el proceso es restablecer los derechos quebrantados a la sociedad, esto no puede obtenerse inmediato con la resolución que al respecto dictare un tribunal competente, sino que se requiere aún la fase concluyente de la ejecución”.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, en la página 187 de su obra nos abordan el tema de la finalidad del procedimiento de embargo en los siguientes términos:

“Cuando la sentencia definitiva establezca una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deberán seguirse los trámites necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan 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 deuda, llevada a cabo mediante un acto jurisdiccional que así lo ordena.

El autor Ángel Ascencio Romero, aborda el tema del procedimiento de embargo a partir de la página 147, como a continuación se expone:

“Concepto de embargo. El Diccionario de la Real Academia Española conceptúa el embargo como “retención, traba o secuestro de bienes, por mandamiento del juez o autoridad competente”.

Nosotros consideramos al embargo como el acto como el acto jurídico mediante el cual se aseguran determinados bienes en cumplimiento de un mandato legítimo de autoridad.

El embargo presupone un requerimiento previo de pago hecho por conducto de la autoridad competente como resultado de un procedimiento previo y, desde luego, la negativa del obligado a satisfacer dicho pago.

El concepto de embargo nos recuerda De Buen:

“Deriva de la vieja tesis de que todos respondemos de nuestras obligaciones con nuestro patrimonio por lo que, en caso de no cumplirlas, el propio patrimonio podrá ser afectado por la vía coactiva y servirá de base para obtener el cumplimiento de la obligación”.

El autor Sergio Ruiz Lugo, en la página 198 de su obra, nos da la siguiente explicación sobre el tópico del embargo y remate:

El marco legal de la ejecución se encuentra esencialmente en los artículos 939 a 975 de la ley federal del trabajo.

8.2. Las etapas.

“Sobre el rubro de las etapas de la ejecución, en la página 439 de su obra, el autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos explica: “La etapa cognoscitiva empieza con la fijación de la Litis y fianza con la declaración del derecho. Esta parte cognoscitiva se integra principalmente por la fase de recepción de pruebas y análisis de las mismas, lo que lo hace concluir en una fase declarativa, en la que se fija lo que es justo en cada caso”.

“La segunda etapa de ejecución, tiene como objetivo otorgar el estado real y jurídico que corresponda a la situación de derecho, y que según la etapa anterior del proceso se ha comprobado que existe. En realidad, el laudo establece una obligación de hacer o de dar; pero, en todo caso, debe ser clara, es decir, su objeto ha de resultar completamente determinado el laudo mismo.

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos dice en la página 439 de su obra sobre el tema del embargo: “Según ESCRICHE, el embargo es una medida procesal establecida por la ley para asegurar la efectividad del laudo en el beneficio del acreedor contra los actos del deudor que, podrá enajenar sus bienes para hacer desaparecer el respaldo de sus obligaciones. Mediante el embargo, los bienes afectados por tal medida se ponen fuera del comercio y este procedimiento se perfecciona con el secuestro del bien mueble embargado, o bien, con la inscripción en el registro en el caso de los inmuebles.”

El mandato de ejecución consiste en los puntos resolutive de la sentencia que contiene la orden del Juez, de exigir al deudor para que pague 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 embargaran 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 de los bienes secuestrados en poder del deudor o de un tercero que se convierte en depositario.

Luego entonces, el embargo ha sido como el acto procesal en virtud se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento a la resolución dictada por la autoridad competente.

Los coautores Rafael tena Suck Hugo Ítalo Morales, refieren a partir de la página 188 de su obra, lo siguiente:

“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 cubrir las el demandado.

Tomando en consideración la importancia de este acto procesal, sus tres elementos:

a).- Auto de embargo.- Denominado también auto de ejecución, es la resolución por la autoridad del trabajo, que ordena la práctica del embargo o el mandato diverso de la resolución (v.g. reinstalación). En efecto el presidente de la junta a petición de la parte interesada, dictara auto de requerimiento y embargo, de haber transcurrido el término de 72 horas

b).- Diligencia de embargo. En la diligencia de embargo afirma el artículo 951, se observaran las normas siguientes:

I.- El actuario se constituirá en el lugar donde el actor presto su servicios o con 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 practicara con cualquier persona que se encuentre;

III.- El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y de no efectuarlo se procederá al embargo.

IV.- En caso necesario, a juicio del actuario y sin autorización previa, podrá solicitar el uso 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 practicara el embargo fijando copia autorizada del acta respectiva en la puerta de entrada del local; y

VI.- El actuario bajo su más estricta responsabilidad, embargara 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 aprovisiona, no se pague la deuda, o bien rematarlos.

Bienes inembargables:

El artículo 952 de la ley federal del trabajo, señala concretamente los bienes no podrán ser objeto:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia.
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sea de uso indispensable.
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 966 de esta 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, indispensables para éste, de conformidad con las leyes.
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.
- VII. Los derechos de uso y de habitación.

Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

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.

Embargo de bienes que no se tenían 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 practicara 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 trasladara al local donde se manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo”.

El autor Ángel Ascencio Romero, nos explica el Concepto de ejecución. “Para Pallares, la ejecución “ha de entenderse el hacer efectivo un mandato jurídico, sea el contenido en la ley, en la sentencia definitiva o en alguna otra resolución judicial o mandato concreto”.

Carnelutti define la ejecución como “el conjunto de actos necesarios para la efectuación del mandato”.

Para Chiovenda la ejecución procesal tiene como fin “logar la aplicación práctica de la voluntad de la ley que resulte de una declaración del órgano jurisdiccional”.

Autoridades ejecutoras en materia laboral. Los laudos, por disposición del artículo 945 de la Ley del Trabajo, deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta efecto la notificación, las partes pueden convenir respecto de las modalidades de su cumplimiento.

La ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes, una vez transcurrido el plazo señalado en el artículo anterior, a solicitud de la parte que obtuvo, la parte actora, dictará auto de requerimiento y embargo.

La práctica de la diligencia de requerimiento de pago y embargo le es encomendada por la ley al actuario de la junta, las facultades del funcionario en la diligencia de requerimiento y embargo las analizamos más adelante.

Rechazo al arbitraje o al laudo. El rechazo o falta de aceptación del arbitraje o del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, puede convenir del patrón o del trabajador; las consecuencias son diferentes.

El autor Ángel Ascencio Romero dice en la página 148 de su obra: "La Ley Federal del Trabajo recoge el criterio del Derecho común, y hace una amplia lista de los bienes que no deben ser embargados. En el artículo 952 dispone que quedan exceptuados de embargo:

- VIII. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia.
- IX. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sea de uso indispensable.
- X. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 966 de esta ley.
- XI. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.
- XII. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes.
- XIII. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.

XIV. Los derechos de uso y de habitación.

Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

8.3. El remate y adjudicación de los bienes.

Miguel Bermúdez Cisneros, dice en la página 441 de su obra: “La finalidad del proceso de ejecución quedaría inconclusa si se limitara al simple embargo y secuestro, en su caso porque no se llegaría a la obtención de un efectivo en el que pueda cubrirse el crédito reclamado por el actor en la demanda. De ahí que el procedimiento tenga que continuarse con el remate de los bienes embargados. Para este también hay un trámite que a continuación se señala”:

“Cuando los bienes embargados sean muebles, un perito nombrado por el presidente ejecutor efectuara un avalúo de estos, con objeto de establecer la base del remate. Sin embargo, si los bienes embargados son inmuebles, la valuación de estos deberá hacerlo un perito legalmente autorizado que de la misma manera que en caso anterior, será designado por el presidente ejecutor. Ahora bien, si los bienes embargados son la empresa o establecimiento, el avalúo lo efectuara un perito que solicitara el presidente de la junta nacional financiera o alguna otra institución especial. El monto de dicho avalúo servirá de base para el remate”.

“En el caso especial de que lo embargado sea solamente dinero, no se requerirá ni avalúo ni remate, por que en principio por que el valor de lo reclamado está representado por las cantidades, y éste, es inalterable.

“No obstante, consideramos necesario el acuerdo que ordene la entrega al actor la entrega, ya que de lo contrario, se violaría gravemente el proceso de ejecución”.

“Ahora bien el remate requiere la aplicación del principio de publicidad, de ahí la obligación de anunciarlo en los tableros de la Junta y en la Presidencia Municipal del Lugar”.

“Ya, en el acto mismo del remate, se exige la presentación de la postura legal. Esta consignación que establece la ley, tiene por objeto garantizar la seriedad de la oferta y deberá ser la que cubra las dos terceras partes del avalúo; el interesado debe presentar por escrito su postura y exhibirla en un billete de depósito de nacional financiera s.a., por el importe de 10%. A los licitadores que sean vencidos por otros en la subasta pública, se les devolverá inmediatamente sus respectivas consignas después de concluido el remate”.

“Es recomendable tener siempre presente que el remate es uno de los pocos actos sacramentales que conserva aún el proceso laboral, por lo que debe llevarse a cabo con la rigidez que describe la ley:

a).- En el día y hora señalados. Se llevara a cabo en el local de la junta correspondiente.

b).- Sera llevado a cabo por el presidente de la Junta.

c).- El presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas.

d).- El presidente calificara las posturas y concederá un minuto entre puja y puja.

e).- El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir con el requisito a que se refiere el artículo 974 de la ley.

f).- El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor”.

“Como medida de seguridad, esta diligencia al igual que la del embargo, tampoco puede suspenderse, y será el presidente ejecutor quien en todo caso tenga que resolver de inmediato las cuestiones que le planteen las partes. Si a la diligencia de remate no concurren postores, el actor podrá solicitar en el acto, la adjudicación de los bienes por el importe de su postura. O solicitar la celebración de nuevas almonedas, que se celebraran dentro de los treinta días siguientes, y en las cuales, los bienes saldrá con un 20% de descuento en cada una de ellas. Si se diere el caso, el art. 974 de le LFT prevé que el adjudicatario

presentará dentro de los 30 días siguientes, el importe total de su postura, apercibido que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en favor del actor, y el presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda. Se asegura así la certeza necesaria de que el adjudicatario cumplirá su oferta y, en caso contrario, la autoridad ejecutora insistirá en la culminación del proceso, señalando otra almoneda”.

“Ya señalamos que el remate se parece al contrato de compraventa, aunque se distingue de este por su naturaleza jurídica. El remate es un acto jurisdiccional, en tanto que la venta privada es un contrato celebrado entre particulares, quienes pueden convenir cláusulas sobre la forma de pago, condiciones, etc. Por el contrario en el remate la ley establece las condiciones, las modalidades y toda forma en que debe efectuarse la operación. Queremos también señalar como una característica distintiva entre las dos instituciones, que la compraventa tiene su origen en un ejercicio del libre consentimiento de las partes, y que el remate, al ser un acto jurisdiccional, para estar investido de legalidad no requiere del consentimiento del dueño del bien”.

“Cuando se haya cubierto el precio del remate, el presidente ejecutor, lo declarará aprobado, y ordenará la cancelación del embargo. La entrega de la cosa rematada, así como la expedición de las copias de la diligencia de remate, los efectos jurídicos de la diligencia de remate y el auto de su aprobación, se equiparán a la escritura pública”.

Los autores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, refieren sobre el remate y adjudicación, en la página 198, sobre el tema de adjudicación de bienes rematados:

“Es 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”.

“Ángel Ascencio Romero, expone, en la página 153 de su obra: Después de las diligencias de embargo previstas por los artículos 950 al 966 de la Ley Federal del Trabajo, se procederá al remate de los bienes embargados. En cualquier momento del procedimiento de ejecución antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, el demandado podrá liberar los bienes que le

hayan sido embargados, si paga de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo, más los gastos de ejecución”.

“Para Escriche, con el concepto del Diccionario de la Real Academia Española, la palabra remate significa “la adjudicación que se hace de los bienes que se venden en almoneda o subasta al comprador de mejor puja y condición”.

Lo anterior significa que para el tratadista, remate y adjudicación son conceptos sinónimos y constituyen el efecto cuya causa instrumental es la almoneda o subasta.

Si los bienes embargados son una empresa o un establecimiento, el artículo 969 de la Ley Federal del Trabajo dispone que debe observarse el siguiente procedimiento:

- I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Presidente de la Junta a la Nacional Financiera, S. A., o a alguna otra institución oficial.
- II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo.
- III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III referente a muebles.
- IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior.

La ley prevé que no todas las empresas o establecimientos son propietarios del inmueble que ocupan, más aún, hay empresas que pueden ir desde un circo hasta un carrito de hamburguesas, y no siquiera tiene un inmueble fijo como ubicación propia.

En materia de ejecución procesal entendemos por postura el ofrecimiento en dinero que hace una persona interesada en la adquisición de un bien en la diligencia de remate.

Para que una postura sea considerada legal, cubrirá por lo menos las dos terceras partes del avalúo practicado por el perito sobre el bien sujeto a remate. La persona que concurra como postor debe presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de la Nacional Financiera, S. A., el importe de 10% de la puja, es decir, de su ofrecimiento.

Procedimiento de remate.

El remate está sujeto al procedimiento estipulado por el artículo 971 de la Ley Federal del Trabajo y se efectuará conforme a las siguientes reglas:

- I. Se debe llevar a cabo el día y hora señalados, en el local que ocupa la Junta correspondiente.
- II. Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto.
- III. El Presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas.
- IV. El Presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja, es decir, entre cada una de las posturas que reciba.
- V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentado por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la Ley Federal del Trabajo; es decir, no tendrá la obligación de sujetarse al tiempo establecido de tres días para, en caso de resultar adjudicado, hacer entrega del importe de su postura.
- VI. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

El autor Sergio Ruiz Lugo, refiere en la página 198 de su obra lo que son las normas contenidas para el marco legal del embargo, remate y adjudicación: se agrupan en tres rubros:

- a). Disposiciones generales: Artículo 939 a 949;

- b).- Diligencias de embargo: artículos 950 a 966, y
- c). Remates: artículos 967 a 975.

Se recomienda la consulta de tales disposiciones y para facilitarla en seguida señalamos la esencia de su contenido:

a).- En cuanto a las disposiciones generales:

Artículo 939.-Casos en que se aplican las reglas de ejecución.

Artículo 940.- A quién compete la ejecución.

Artículo 941, 942 y 943.- Ejecución por exhorto.

Artículo 944.- Gastos de ejecución.

Artículo 945.- Los laudos deben cumplirse dentro de las sentencias y horas siguientes, a la en que surta efectos su notificación, salvo estipulaciones expresas de las partes.

Artículo 947.- Objeto de la ejecución, concepto de cantidad líquida.

Artículo 947. Inaceptación patronal del laudo y resistencia al arbitraje.

Artículo 948.- inaceptación del laudo por el trabajador.

Artículo 949.- entrega personal del dinero a la parte trabajadora en la ejecución, responsabilidad del presidente ejecutor.

b) En el procedimiento de embargo, destacan los siguientes aspectos:

Artículo 950.- El auto de requerimiento y embargo, se despacha a petición de parte, transcurrido el término del artículo 945.

Artículo 951.-Formalidades en la diligencia de requerimiento y embargo.

Artículo 952.- Bienes inembargables.

Artículo 953.- El embargo no se suspende.

Artículo 954.- Selección de los bienes a embargar.

Artículo 955.- Bienes a embargar fuera del local de la diligencia, traslado del actuario.

Artículo 956.- Embargo de dinero o créditos de realización inmediata.

Artículo 957.- Embargo de bienes muebles, depósito.

Artículo 958, 959 y 960.- Embargo de créditos, frutos o productos.

Artículo 961.- Embargo de crédito litigioso.

Artículo 962.- Embargo de bienes y muebles.

Artículo 963.- Embargo de finca urbana o sus productos. Obligaciones del depositario administrados.

Artículo 964.- Embargo sobre una empresa o establecimiento, depositario, interventor con cargo a la caja.

Artículo 965.- Aplicación del embargo a petición del interesado. Momento procesal oportuno, después de rendido el avalúo si resultan insuficientes los bienes embargados o cuando se promueva tercería.

Artículo 966.- Pluralidad de embargos sobre los mismos bienes.

c) En el marco legal sobre diligencias de remate, destacan los aspectos siguientes:

Artículo 967, 968 Y 969.- Reglas de remate, según el tipo de bienes embargados (muebles, inmueble o empresa).

Artículo 970.- Postura legal, la que cubre dos tercios del avalúo. Requisitos que a de satisfacer el postor.

Artículo 971.- Secuela del remate, el actor puede presentar postura, (fracción V).

Artículo 972.- El remate no debe suspenderse.

Artículo 973.- Derechos del autor, en caso de que no se presenten postores, promover nueva moneda, con reducción del 20% sobre el avalúo o bien, promover adjudicación en su favor.

Artículo 974.- Sanción al adjudicatario que no exhibe dentro de tres días el saldo de su postura. Es de suponerse que previamente a cubierto el diez por ciento conforme al artículo 970.

Artículo 975.- Finca miento del remate; reglas según el tipo del bien.

Capítulo 9.Los procedimientos especiales.

9.1.- Tipos de Procedimientos especiales.

Los coautores Rafael tena Suck y Hugo Ítalo Morales, refieren sobre el tema: Nuevos conflictos especiales a partir de las reformas procesales de 1980, a partir de la página 160 de su obra, lo siguiente:

- 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. 5º, frac. III).
- b) Acciones individuales o colectivas derivadas de las obligaciones patronales de 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 cantidad, cuando únicamente de demanda el pago de esta presentación (art. 162).
- d) Pago de los gastos de traslado a los tripulantes aeronáuticos, incluyendo a la familia, así como el mensaje de asa y objetos personales, cuando el trabajador sea cambiado de su base de residencia.

9.2. Régimen procesal.

- a) De no concurrir el acto a la audiencia, se tendrá por ratificado a su escrito inicial y, en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.
- b) Cuando se controvierta el derecho de los presuntos bonificados, 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).
- c) 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).

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, nos dice a partir de la página 444 de su obra al respecto: “El legislador contempló la posibilidad de que dentro de la amplia gama de conflictos laborales se presentaran algunos que por su naturaleza requirieran solución urgente. Así es como aparece a la vía procesal llamada procedimiento especial, a través de la cual se tramitan entre otros conflictos lo relativo a jornadas notoriamente excesivas, dada la índole del trabajo que desarrolla el reclamante. Otro conflicto tramitable por este medio es el concerniente a los trabajadores que salen a prestar servicios al extranjero y requieran la aprobación del escrito que contenga las condiciones de trabajo. Igual urgencia exige lo relacionado que las empresas otorgan el arrendamiento a los trabajadores, así como las acciones que correspondan a éstos por el incumplimiento de la obligación que a los patrones impone la ley”.

“Por este mismo procedimiento rápido, también se obtiene la resolución que debe dictar la comisión obrero-patronal para determinar las antigüedades de los trabajadores. El reclamo de la prima de antigüedad que prevé el art. 162 se hará por este procedimiento especial, aclarando que procederá sólo cuando lo reclamado sea la prima de antigüedad, porque si el reclamo implica también indemnizaciones por despido, así como otras acciones además de la prima de antigüedad, en estos casos se estará ante la vía de procedimiento ordinario”.

“El procedimiento especial es medio para lo concerniente a la repatriación de empleados, según lo previsto en el art. 204, frac. IX, así como lo relativo a la indemnización de los trabajadores marítimos que se vean afectados en el caso que prevé el art. 509, frac. V, cuando estos trabajadores marítimos convienen en efectuar labores encaminadas a la recuperación de restos de buques o de la carga. A ellos se les pagará el salario por los días trabajados, pero si el valor de los objetos salvados, excede del importe del salario tendrían derecho a una bonificación adicional, en proporción con los esfuerzos realizados y los peligros corridos para el salvamento. Esta bonificación se fijará por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta mediante el procedimiento especial”.

“En el caso del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el patrón tiene la obligación de pagar a los trabajadores los gastos de traslado, incluyendo los de su familia y efectos personales y menaje de casa cuando sean cambiados de su país de residencia. Éstos gastos se fijarán de común acuerdo ante una Junta de Conciliación y Arbitraje y mediante este procedimiento especial”.

“Otro caso de aplicación de este procedimiento es el concerniente al litigio que se da entre dos o más sindicatos que pretenden la titularidad del contrato, cuando ésta ha sido otorgada a alguno de ellos”.

“En cuanto a los contratos-ley se aplica la misma tramitación por el procedimiento especial cuando la administración del contrato corresponde al sindicato mayoritario, pero la pérdida de la mayoría produce también la pérdida de la administración; dicha declaración del tribunal se tramitará por esta vía”.

“El reglamento interior de trabajo es un documento fundamental en cuanto a las relaciones obrero-patronales, y cuando alguna de las dos partes solicite de la Junta se subsanen omisiones en dicho reglamento o se revisen disposiciones que resulten contrarias a la legislación laboral, estos trámites deberán realizarse a través del procedimiento especial”.

“El caso correspondiente a la suspensión colectiva de las relaciones laborales, por su propia naturaleza, exige un trámite rápido, que garantice seguridad jurídica a ambas partes del contrato, porque una tramitación lenta

propiciaría lesiones económicas a trabajadores y patrones; por ello en los siguientes casos se recurrirá al trámite de vía procesal especial”:

- a) Fuerza mayor o caso fortuito, no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria e inmediata la suspensión de los trabajos.
- b) En los casos de falta de materia prima no imputable al patrón.
- c) La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hubiere contratado trabajadores o servicios, siempre que éstos sean indispensables.

9.3.- Procedimientos paraprocesales

Una de las novedades que presentó la reforma laboral en 1980 fueron los procedimientos paraprocesales, que pese a su nombre novedoso, no son más que lo que tradicionalmente se conoce en la doctrina como jurisdicción voluntaria. La novedad legislativa se requería porque en las relaciones laborales modernas y complejas son innumerables los casos en que se requiere la declaración de la autoridad como tal, ante planteamientos unilaterales efectuados por trabajadores o patrones, Se sentía ya la necesidad de establecer una vía procesal que tramitara problemas no contenciosos, con objeto de ser llevados al conocimiento de los tribunales.

De esta manera podemos sintetizar que los procedimientos paraprocesales serán los que utilizan los tribunales laborales en asuntos que no sean litigiosos, aunque debemos destacar que los procedimientos paraprocesales o voluntarios no serán diversos de los contenciosos, no porque en unos haya controversia y en otros no, pues tendremos presente que en los contenciosos puede darse el caso de algunos juicios de rebeldía, en que los interesados no contravengan y no por eso no dejaría de ser una jurisdicción contenciosa la que los manejara, sino más bien porque nos apegamos a la idea de que en los procedimientos paraprocesales falta elemento fundamental: la cuestión entre las partes.

El trámite establecido para estos procedimientos paraprocesales es que el trabajador, sindicato o patrón ocurra ante la Junta a solicitar oralmente o por

escrito la presencia de la persona cuya declaración desee que sea recibida, la cosa que pretenda se exhiba o, en fin, la diligencia que pide se lleve a cabo.

Dentro de las 24 horas siguientes a dicha solicitud, la Junta señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ahí mismo dictará la declaración correspondiente. Los casos en que es aplicable el trámite paraprocesal son los siguientes:

- a) Cuando haya modificación del ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución.
- b) Los casos de los trabajadores mayores de 14 años, pero menores de 16, para quienes la Ley prevé la obligación de obtener la autorización para trabajar. Por esta vía se abrevian de forma evidente las gestiones tradicionales para la obtención de dichos permisos.
- c) Existe como obligación de los patrones entregar a sus trabajadores constancias escritas para la obtención de dichos permisos.
- d) También resulta de gran utilidad en dos casos que por su frecuencia provocan una gran parte de la actividad de los tribunales laborales: la tramitación de la terminación de contratos de trabajo mediante convenios por las dos partes, los cuales por esta vía paraprocesal pueden llegar a una conclusión de forma rápida y que a la vez garantice los interesados seguridad jurídica en el momento de finiquitar una relación contractual; el otro caso corresponde a la obligación patronal, fijada por la ley, de entregar a los trabajadores a quienes se les rescinda el contrato, una carta en la que se exprese la causa por la cual se les rescinde y, ante el caso de la no aceptación de dicho documento por el trabajador, el patrón tiene vía de comunicación con el trabajador despedido a través de la Junta.

9.4. Procedimientos para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es aquel cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Este procedimiento trata, por cierto infructuosamente, de resolver un problema cada día más frecuente, debido a la complejidad de algunas relaciones laborales colectivas, caracterizadas por afectar a muchas personas, a diferencia de los tradicionales conflictos

individuales, y por su propia gravedad requieren una urgente solución y, para ello, un procedimiento adecuado. En este aspecto el legislador responsable no fue acertado, porque la fórmula establecida en la ley no es idónea. Por el contrario, resulta complicada, curialesca y lenta. Quien se somete a este procedimiento encontrará en el más problema que soluciones. Para su trámite, primero es necesario saber quién está facultado para plantear estos problemas ante la Junta. La ley determina que la promoción es facultad de:

- a) El sindicato titular del contrato
- b) La mayoría de los trabajadores, cuando afecte el interés profesional
- c) El patrón

Como se advierte, el derecho de promoción no es exclusivamente sindical. En cuanto a la forma, este planteamiento debe hacerse a través de una demanda diferente a las demandas tradicionales, sobre todo en lo relativo a los documentos que deben acompañarla. Como toda fórmula de petición, la demanda debe contener:

- a) Nombre y domicilio de quien promueve
- b) Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto
- c) Claras pretensiones del promovente

Asimismo, esta demanda debe acompañarse de los siguientes documentos:

- a) Documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa, así como la necesidad de las medidas que solicitan.
- b) Una relación de los nombres de los trabajadores de la empresa, en la que consten también el salario y la antigüedad en el trabajo.
- c) Un dictamen formulado por un perito, relativo a la situación económica de la empresa.
- d) Las pruebas que acrediten sus pretensiones.

- e) Las copias de la demanda y de los anteriores documentos, a fin de correr traslado contraria.

Al recibir esta documentación, la Junta citará a las partes a un audiencia, que deberá celebrarse dentro de los cinco siguientes días a la recepción. Esta precipitación con que se fija la audiencia da la apariencia de un proceso acelerado, pero veremos que lamentablemente no es así. Ya durante el desarrollo de la audiencia, la Junta escuchará las alegaciones de las partes y las exhortará a que lleguen a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y, formuladas sus peticiones, se procederá al ofrecimiento y el deshago de pruebas. En esta misma audiencia la Junta designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos que dieron motivo al conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda nombrar otro perito para que se asocie o por separado rinda su dictamen. Estos peritos gozaran un periodo de treinta días para emitir su opinión.

Dentro de los primeros 10 días, las partes podrán presentar a la comisión de peritos observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a determinar las causas del conflicto. Además los peritos están facultados para solicitar informes a autoridades e instituciones particulares que se ocupen del problema económico, así como practicar toda clase de inspecciones en la empresa e incluso revisar sus libros y platicar con las partes. El dictamen de los peritos deberá contener:

- a) Los hechos y causas que dieron origen al conflicto
- b) Una relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores
- c) Los salarios medios que se pagan en la empresa de la misma rama de industrias y las condiciones generales de trabajo que rijan entre ellas
- d) Las condiciones económicas de la empresa
- e) Las condiciones generales de la industria de que forme parte de la empresa
- f) Las condiciones generales de los mercados
- g) Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional
- h) Conclusión con una fórmula que según ellos soluciona el conflicto

Este dictamen de los peritos, acompañada de dos copias, se entregará al secretario del tribunal, quien asentará razón de la fecha en que lo recibe y, además, hará llegar una copia a cada una de las partes, a fin de que estas puedan, si lo creen necesario, formular objeciones, para lo que contarán con un término de 72 horas. Si las partes presentaran objeciones al dictamen, la Junta deberá citarlas, así como a los peritos, a una audiencia en la que discutirán las mismas. También podrán preguntársele a los peritos y estos responderán en relación con el peritaje que rindieron. Asimismo, podrán ofrecerse nuevas pruebas con objeto de comprobar la falsedad de los hechos contenidos en el dictamen.

En fin, el legislador dotó al tribunal de las más amplias facultades para que practicara las diligencias que juzgue convenientes, a fin de complementar o aclarar las cuestiones analizadas por los peritos. Después de desahogadas todas las pruebas, para proseguir con el orden procesal, la Junta concederá a las partes un término de 72 horas para que formulen sus alegatos por escrito, apercibiéndolas de que en caso de hacerlo, se tendrá por medido su derecho. Después de esto, se declarará cerrada la instrucción. Dentro de los 15 días siguientes, el auxiliar tiene la obligación de formular un dictamen que contendrá:

- a) Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes
- b) Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes
- c) Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la junta
- d) Un extracto de los alegatos
- e) En forma concluyente, señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto

Al igual que en procedimiento ordinario, el dictamen se agregará al expediente, e entregará una copia a los representantes de los trabajadores y de los patrones y se le citará para una audiencia de discusión y votación, que deberá celebrarse dentro de los diez días siguientes a la entrega de las copias a los representantes. En esa audiencia, se someterá a votación, con forme a lo

establecido en el art. 888, es decir, como corresponde en el procedimiento ordinario.

Antes de finalizar el apartado, es necesario hacer dos aclaraciones de suma importancia. En primer término, si el promovente no concurre a la primera audiencia citada por la junta, no se le tendrá por reproducido su escrito inicial, como sucede en el procedimiento ordinario, sino que se le tendrá por desistido del planteamiento inicial. En segundo lugar, conviene destacar que en la resolución de estos conflictos la Junta podrá modificar de forma fundamental las condiciones de trabajo en una empresa, aumentar la jornada o los salarios, etc., pero no podrá ir contra los derechos mínimos consignados a los trabajadores en la ley.

9.5. Procedimiento de huelga.

En la parte correspondiente al derecho colectivo tratamos el derecho de huelga, comentamos que se abordaría en esta parte de la obra. El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, que debería reunir los siguientes requisitos: será un escrito dirigido al patrón, en el cual se formularan las peticiones concretas, se anunciará el propósito de los trabajadores de ir a la huelga si sus peticiones no son satisfechas y se señalarán el día y la hora en la que se suspenderán las labores.

El documento se presentará por duplicado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que, dentro de un término de 48 horas y bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del escrito al patrón. Esta notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes del cargo. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para interrumpirlas. La huelga en si causa un notorio deterioro en la economía, pero este daño se hace más notable cuando la huelga afecta a los servicios públicos. Por este motivo, se prevén que se consideraran servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los que se relacionen con la energía eléctrica, limpieza, aprovechamiento y distribución de aguas, los sanitarios, los de hospitales y los de cementerios, así como los de alimentación cuando estos se refieran a artículos de primera necesidad, y siempre que se afecten a una

rama completa de servicios. En estos casos es necesario señalar que los avisos de suspensión de labores deberán efectuarse con 10 días de anticipación.

No se dará trámite a ningún emplazamiento de huelga cuando este no se formule por escrito y por duplicado ante la Junta de conciliación y arbitraje y con el aviso de suspensión de labores dentro de los términos señalados. Tampoco si el pliego lo presenta un sindicato que no sea titular del contrato colectivo del trabajo o cuando trate de exigirse en el la firma de un contrato colectivo a pesar de que ya exista otro depositado ante la Junta. Además, se establece como una obligación del presidente de la junta que, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento, se cerciore de lo anterior y ordene la certificación correspondiente. Su resolución deberá notificarse al promovente. Por otra parte, el efecto de la notificación hecha por la actividad laboral al patrón emplazado será convertirlo en depositario de la empresa por todo el término del aviso. Además, tendrá la obligación procesal de que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación presente su contestación ante la Junta. Así mismo causará un efecto de derivado, como suspender cualquier clase de ejecución de sentencia sobre bienes de la empresa. Al respecto existen cuatro casos de excepción:

- a) Las ejecuciones tendientes a asegurar indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, como un límite de cuantía al equivalente de dos años de salario del trabajador
- b) Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social
- c) Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto Nacional de la Vivienda
- d) Los demás créditos fiscales, con la aclaración de que siempre serán preferentes los créditos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieren las fracs. II,III,IV del art. 924 de la LFT.

En relación con los efectos de las notificaciones, varían en cuanto al principio general que sostiene a la ley, ya que en los casos de huelga las notificaciones y citaciones surtirán efecto desde el día y la hora en que se realicen. En este procedimiento todos los días y todas las horas serán hábiles, con lo que queda comprobado el interés de urgencia de la autoridad en solucionar el conflicto.

Si en los conflictos individuales la conciliación se convierte en la solución más conveniente, en los conflictos que implican intereses colectivos, como en los casos de huelga, lo es con mayor razón, por existir un tercer factor, más interesado en la solución del problema, que es el interés público para tal efecto, la Ley Federal Del Trabajo fija, en los casos de huelga, una audiencia de avenimiento, con la finalidad de tratar de conciliar a las partes en conflicto. Para que dicha audiencia goce de efectividad, la presencia de las partes es una necesidad imperiosa. La autoridad laboral cuenta con las correspondientes medidas para asegurar la asistencia de dichas partes; si los trabajadores no concurren a la audiencia de avenimiento, no correrá el término para la suspensión de labores. El presidente de la junta podrá usar los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de avenimiento. Durante la audiencia las partes se sujetarán al procedimiento conciliatorio previsto para la Junta.

Se estipula que para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales se requiera la presencia del presidente de la junta, quien debe intervenir personalmente para resolver los casos de falta de personalidad, en competencia, declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga, así como para los casos previstos en los art. 469, 923 y 935.

Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, los trabajadores y los patrones o terceros interesados podrán solicitar que la junta declare la inexistencia de la huelga, ya sea por alguna de las causas señaladas en el art. 459, o bien por no haber cumplido con los requisitos de forma previstos e el art. 920 de la ley. Esta solicitud de inexistencia debe realizarse por escrito, con las copias necesarias para corres traslado. En el escrito deberán exponerse concretamente las causas y fundamentos de la solicitud, que no podrán ser variados en el curso de la tramitación de la inexistencia.

Dentro de la fase cognoscitiva del procedimiento, la junta citará una audiencia que deberá celebrarse dentro de los 5 días siguientes, en la cual se oirá a las partes y se les recibirán las pruebas que deseen ofrecer, que serán decepcionadas en la misma audiencia. Todo esto dejará procesalmente preparado al tribunal para que dentro de las 24 horas siguientes resuelva sobre la existencia o inexistencia del estado de huelga.

En cuanto a la ilicitud de la huelga, igualmente se tramitará mediante solicitud escrita, efectuada por la parte interesada, con la copia correspondiente para el traslado a la contraparte. Igual que en el caso de la inexistencia, se citará a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, la que debería celebrarse dentro de un término mayor de 5 días. Las pruebas aportadas en este procedimiento deberán ser las relacionadas con los argumentos de ilicitud aducidos por el promovente. Después de recepcionar tales pruebas, y debidamente analizadas, se dictará la solución.

En estos casos de huelga, antes de la suspensión de los trabajos, la Junta, con audiencia de las partes, fijará, en el caso especial en que la suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y material primas, la reanudación de labores de un número de huelguistas se nieguen a prestar estos servicios que han sido aprobados por la Junta, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, y si para la prestación de estos servicios se requiere el auxilio de la fuerza pública, la Junta podrá solicitarlo.

El conflicto de huelga, de acuerdo con nuestra legislación, cae dentro del campo del arbitraje cuando así lo solicitan los trabajadores; dicho en otras palabras, es cuyo caso deberán seguir o bien el procedimiento ordinario que señala la Ley Federal del Trabajo, o el procedimiento señalado para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Una consecuencia de este procedimiento es que si en el laudo dictado por la junta resulta que los motivos de huelga son imputables al patrón, el tribunal condenará a este a las peticiones de los trabajadores que sean procedentes. Además, claro está, del pago de los salarios caídos de los días de haya durado el conflicto.

El contrato-ley es una institución especial dentro de la temática de los contratos laborales, y esta especialidad se transmite al área del procedimiento en la huelga que afecte a las empresas obligadas a este tipo de contratación.

Por eso, la ley prevé que si la huelga tiene por objeto la revisión del contrato y en ley, los sindicatos coaligados presentarán el escrito de emplazamiento de huelga con una copia para cada uno de los patrones que

vayan a ser emplazados. Estos documentos se presentarán ante la Junta o ante las autoridades mencionadas en la ley.

Si el escrito de emplazamiento se presenta ante la Junta, el presidente de esta, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones afectados copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a su recibo. Dentro de esas mismas 24 horas girará los exhortos necesarios, los cuales, a su vez, deberán ser diligenciados por la autoridad receptora en un término idéntico de 24 horas y deben regresar por esta misma autoridad, también dentro de un plazo de 24 horas.

Nos llama la atención, que el autor considere el procedimiento de huelga dentro de los procedimientos especiales, porque ese es un trámite que si plantea un conflicto de trascendencia superior incluso a los juicios ordinarios, dado que, entre sus repercusiones, está el de paralizar casi en su totalidad y en su totalidad posterior, las actividades de una empresa; pero quede esa reflexión como referencia.

Los coautores Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Moreno, nos dan la definición general sobre este tema en la página 159 de su obra: “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 por que las causas que lo origina afectan la estabilidad o subsistencias de las empresas siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso”.

“Como que el anterior concepto, nos ilustra muy bien la finalidad de las causas y formas en que se exponen dichos procedimientos especiales por los restantes autores aquí invocados.”

“El autor Ángel Ascencio Romero, nos refiere en la página 116 de su obra sobre el tema: La Ley Federal del Trabajo de 1970 introdujo, por primera vez, los procedimientos especiales de un capítulo específico, y en su exposición de motivos explicaba la medida:

Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788.

Asuntos que se resuelven mediante procedimientos especiales. El artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo invoca los artículos reguladores de todos aquellos asuntos que, por su naturaleza, deben ser tramitados en el procedimiento especial. Conflictos de trabajo como los siguientes:

El relativo a las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas (art. 5º., fracción III).

El relativo al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana (art. 28, fracción III).

El relativo a las habitaciones dadas en renta por el patrón a sus trabajadores (art. 151).

El relativo a los conflictos derivados del reclamo de las reglas concernientes a capacitación y adiestramiento (art. 153, fracción X).

El relativo a la discrepancia de la comisión mixta en la resolución relativa a la determinación de la antigüedad de los trabajadores (art. 158).

El relativo al pago de la prima de antigüedad (art. 162).

El relativo a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques (art. 204, fracción IX).

El relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se tienen por terminadas las relaciones laborales (art. 209, fracción V).

El relativo a la determinación de las bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga (art. 210).

El relativo al pago de los miembros de las tripulaciones aeronáuticas de traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación, en caso de que se destruya o se inutilice la aeronave (art. 236, fracciones II y III).

El relativo a los conflictos concernientes a la titularidad del contrato colectivo de trabajo (art. 389).

El relativo a la administración por un sindicato del contrato ley art. 418).

El relativo a la modificación de un reglamento interior del trabajo (atr. 424, fracción IV).

El relativo a las causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo (art. 427, fracciones I, II, y VI).

El relativo a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo (art. 434, fracciones I, III y V).

El relativo a las cuestiones concernientes a las reglas de modernización y determinación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo (art. 439).

El relativo al pago de la indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo (art. 503).

El relativo a la oposición de los trabajadores en la designación de los médicos de las empresas (art. 505).

En todos aquellos casos en que el importe del total de lo reclamado no exceda de tres meses de salarios.

Demanda y emplazamiento.

El procedimiento especial se inicia con la demanda presentada por escrito, en ella el promovente podrá, si lo desea, ofrecer sus pruebas ante la junta competente; la junta, con una anticipación de 10 días, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la cual deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones en caso de que se trate de muerte por riesgo de trabajo.

De la audiencia.

El artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo dispone de que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley.
- II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.
- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley.
- IV. Concluida la recepción de las pruebas, la junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Con el procedimiento especial se busca la celeridad y la economía a partir del principio de concentración procesal, sin embargo, por la propia naturaleza y diversidad de asuntos que se tramitan en esta vía, no siempre es posible sujetarse a los tiempos que el procedimiento indica, seguramente así lo entendió el propio legislador, porque al regular la audiencia previó la posibilidad de un conflicto intersindical por la titularidad de un contrato-ley, y que uno de los sindicatos contendientes ofrezca la prueba de recuento de los trabajadores, por lo que se vio obligado a aceptar las reglas respecto de la prueba que impone el artículo 931 de la ley.

Según el artículos 896, si no concurre el actor a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de la ley, la junta dictará su resolución y tomará en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Si se controvierten los derechos de los presuntos beneficiarios, se suspende la audiencia y señala su reanudación dentro de los 15 días siguientes, plazo en el cual las partes están obligadas a aportar las pruebas que se relacionen con las cuestiones controvertidas.

Integración de la junta en estos conflictos.

El artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo dispone que para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere tal capítulo, la junta se integrará

con el auxiliar, con excepción de los casos a que se refieren los artículos 389, 418, 424, fracción IV, 427, fracciones II, III y VI, 434, fracciones, I, III y V, y 439, en los que deberá intervenir el presidente de la junta o el de la junta especial.

Por la importancia del precepto, veamos en qué casos la junta se integrará con el auxiliar y cuáles con el presidente.

La junta se integrará con el auxiliar en los siguientes casos:

Las disposiciones que establezcan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva.

La elaboración del escrito que contenga las condiciones de trabajo para la prestación de los servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero.

Mantenimiento de las condiciones de habilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patrones, cuidado de ellas, denuncia de deterioros, pago de rentas, desocupación, uso o subarriendo de dichas habitaciones.

De las acciones derivadas de la obligación patronal relativa a capacitación y adiestramiento.

Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad de la misma.

Acciones derivadas del pago de la prima de antigüedad.

Acciones relativas a la repatriación o traslado de trabajadores de buques al lugar convenido.

En los casos en que el buque se pierda, por siniestro o apresamiento, cuando se reclame repatriación de los trabajadores, importe de salarios hasta la restitución al puerto de destino, e indemnización por no proporcionarles otro trabajo.

Labores destinadas a rescatar los restos del buque en las que se reclame salarios, bonificaciones y peligros arrostrados.

Acciones tendientes a obtener el pago de gastos a los tripulantes y sus dependientes cuando sean cambiados de su base de residencia.

Acciones para repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y gastos de viaje.

Pago de indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.

Acciones de los trabajadores en la impugnación de la designación de los médicos de la empresa.

La Junta se integra con el presidente en los siguientes casos:

En los conflictos intersindicales, en la determinación de la pérdida de mayoría de trabajadores y titularidad del contrato colectivo.

En los conflictos intersindicales, cuando se dispute la administración del contrato-ley.

En los conflictos colectivos, cuando se ejerciten acciones para subsanar las omisiones del Reglamento Interior de Trabajo o para revisar el mismo.

En los conflictos colectivos, cuando el patrón ejercita acciones tendientes a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo por causa de fuerza mayor, caso fortuito o incapacidad patronal; también por falta de ministraciones que el Estado deba entregar a empresas con las que haya contratado trabajos o servicios.

En los conflictos colectivos, cuando el patrón ejercita acciones tendientes a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor o en caso fortuito no imputable al patrón o la incapacidad física o mental del patrón, o su muerte. También en caso de concurso o quiebra legalmente declarados.

En los conflictos colectivos, cuando el patrón ejercita acciones tendientes a la terminación de maquinarias o procedimientos de trabajo nuevos que reduzca el personal reajustado.

Capítulo 10. Huelga y conflictos Colectivos:

Ya adelantamos que el autor Miguel Bermúdez Cisneros, engloba en el rubro de procedimientos especiales el relativo al trámite de la huelga, y por ende ya no expondremos por lo que ve a su parte dicho trámite, por estar expuesto con antelación.

10.1 Exposición del autor Ángel Ascencio Romero.

El autor Ángel Ascencio Romero, a partir de la página 121 de su obra nos precisa, respecto al tema de la huelga un capítulo denominado:

“Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica”, el siguiente concepto: “El conflicto colectivo de naturaleza económica surge a partir de un desequilibrio entre los factores de la producción, que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, excepto en los casos previstos para ser sustanciados por medio de los procedimientos especiales”.

Un aspecto característico de este procedimiento en la disposición expresa que las juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Con este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

a).- De la demanda.

El artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo establece que los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual debe contener:

- I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.
- II. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.
- III. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- IV. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que pide.

El artículo 904 dispone que a la demanda el promovente deberá acompañarla con lo siguiente:

- I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan.
- II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo.

- III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.
- IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones.
- V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a su contraparte.

b).- De la audiencia.

La audiencia en este tipo de procedimientos está regulada por lo dispuesto en el artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo y se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

- I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud.
- II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.
- III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que estimen convenientes para el arreglo de conflicto.
- IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones, y las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello.
- VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas.
- VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder los treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que,

según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la junta o rinda su dictamen por separado.

- VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

No es claro si se incluyen las pruebas que por su naturaleza requieren de previa preparación, por ejemplo, las testimoniales o las confesionales; porque la ley no previene que esas pruebas se deban desahogar en una audiencia diferida, la única excepción la encontramos en el desahogo del dictamen de los peritos oficiales que prevé la fracción VII. Creemos que también es necesario que se reforme la ley para que se establezca la posibilidad de señalar una audiencia de desahogo de pruebas que por su propia y especial naturaleza, no es posible desahogarlas en la audiencia a que se refiere el artículo comentado.

c).- Concepto de huelga.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define a la huelga como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

d).- Naturaleza jurídica de la huelga.

En el procedimiento de huelga podemos distinguir tres momentos diferentes:

El de la llamada pre huelga, el cual se inicia con el escrito de emplazamiento. La junta interviene como medio para hacer llegar al patrón el escrito y desarrolla la función conciliadora.

El de la calificación del conflicto, esta etapa no se produce siempre; la junta debe pronunciarse respecto de la procedencia o improcedencia de la huelga, es decir, sobre la existencia o inexistencia de la misma.

El del arbitraje del conflicto, en el cual la junta debe determinar si el conflicto es o no es imputable al patrón, si debe pagar o no los salarios caídos, pero también puede determinar el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

e).- Requisitos del pliego de peticiones.

El emplazamiento a huelga es en realidad una especie de advertencia al patrón por parte del sindicato y por conducto de la junta, ya que de no satisfacer las peticiones planteadas se suspenderán las labores como medida de presión ante la negativa patronal, pero el pliego de peticiones también se encuentra condicionado a la satisfacción de determinados requisitos que, según el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga.
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que se resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

f).- Procedimiento de la declaración de inexistencia.

El artículo 929 de la ley dispone que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, incluso los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, que declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 de la misma.

Si no se solicita la declaración de inexistencia en el plazo señalado, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

g).- La prueba de recuento.

La prueba de recuento de los trabajadores tiene como objetivo demostrar, en caso de controversia, cuál de las partes en conflicto tiene a su favor a la mayoría. Este medio de prueba lo puede utilizar el patrón en el acto de la suspensión de los trabajos con motivo del estallamiento de la huelga, si la mayoría de los trabajadores desarrollan sus labores con normalidad, lo cual puede traer como consecuencia una declaración de inexistencia.

h).- Efectos de la declaración de inexistencia.

Si el movimiento huelguístico es declarado inexistente por parte de la junta, ésta tomará las siguientes determinaciones:

Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.

Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo salvo causa justificada.

Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros.

Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

i).-Medidas previas al estallamiento de la huelga.

Hay determinadas actividades que de suspenderse, provocarían graves perjuicios a la empresa o establecimiento amenazado por la huelga, nos referimos al trabajo desarrollado en buques, aeronaves, trenes, autobuses y vehículos de transporte que se encuentren en ruta, los cuales deberán conducirse a su punto de destino; también incluye al desarrollado en hospitales, sanatorios, clínicas y establecimientos análogos, en cuyo caso debe continuar prestándose la atención hasta que los pacientes puedan ser trasladados a otro establecimiento.

En algunos casos, la Ley Federal del Trabajo faculta para tomar ciertas medidas antes de que se paralicen las labores. En el artículo 935 de la ley dispone que:

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

j).- El arbitraje en la huelga.

Aunque no es un procedimiento muy común, porque está condicionado a que lo soliciten los trabajadores huelguistas, la ley considera la posibilidad de que ocurra y establece el procedimiento arbitral para la declaración de imputabilidad de la huelga.

10.2.- Exposición de los coautores Alfredo tena Suck y Hugo Ítalo Morales..

Los coautores Rafael tena Suck y Hugo Ítalo Morales, abordan el tema de Procedimientos de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica en la página 163, en el siguiente tenor:

1.- Concepto.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son resultado del desequilibrio entre 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. Inosteabilidad temporal (art. 427, frac. IV).

III. Falta de fondos (art. 427, frac. V)

2. Terminación de las relaciones colectivas motivadas por: Inosteabilidad total (art. 434, frac. II).

3. Implantación y modificación de las condiciones colectivas de trabajo:

Circunstancias económicas (disminución de derechos contractuales).

b).- Por los trabajadores

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)

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 patronos involucrados (art. 903).

Procedimientos de huelga.

1. Nociones.

Los mismos coautores precisan en su obra que 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 esta manera que si bien ya no constituían 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 constitución Mexicana de 1917, que lo consagro como un derecho que no solo 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 empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

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.- Terminología de la huelga.

Nuestra legislación laboral clasifica la huelga de la forma siguiente:

- a) Legalmente existente (art.444).
- b) Legalmente inexistente (art. 459).
- c) Lícita (art. 445) (contrato sensu).
- d) Ilícita (art. 445).

- a) Justificada o imponible (art. 446).
- b) No imputables (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 si revisión.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, que se deriva de la negativa del patrón a proporcionar la caratula de la declaración de impuestos, no integrar la comisión mixta u omitir el pago correspondiente.

7.- Etapas de la huelga.

- a) Gestación. En asamblea previamente convocada la mayoría de los trabajadores deciden emplazar a huelga, elaboran su escrito petitorio anunciando el objeto y fecha del estallamiento, presentándolo ante la Junta competente.
- b) Pre huelga. Presentando el pliego petitorio a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de pre huelga, que tiene por objeto avenir a las partes mediante la celebración de una audiencia de conciliación.
- 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 conducto, es decir, la actividad del Tribunal se desarrolla con posterioridad al estallamiento del movimiento huelguístico.

8.- Formalidades de ley.

- a).- Emplazamiento.

El escrito de desplazamiento 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 pre huelga.
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, frac. 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, poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación en artículos de primera necesidad y afectación de una rama completa de servicio (art. 925).
2. En las Universidades e INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR AUTONOMAS POR Ley, el aviso previo de suspensión de labores debe efectuarse con 10 días de anticipación.
3. El termino antes indicado debe contarse a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado (art. 920, frac. III)

c).- Efectos de 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 horas siguientes de su presentación

2. Se constituye al patrón en el periodo de pre huelga en depositarlo 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.

9).- Obligaciones del patrón.

El patrón está obligado a contestar por escrito ante la Junta la 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 desplazamiento y, sobre todo, es el momento procesal oportuno para objetar la personalidad del sindicato actor.

10)- Excepciones al trámite del desplazamiento.

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.
3. 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 que indicar 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).

11).- La audiencia de conciliación.

1. La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a una audiencia de conciliación, en la que procurara, 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 ajustara a las normas siguientes:
 - a) Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad en su contestar al pliego de peticiones, la Junta se 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 termino para la suspensión de las labores, archivándose el expediente como asunto concluido por falta de interés jurídico.
 - d) El presidente de la junta empleara 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.

12).- Normas procesales especiales.

1. 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, 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 omento procesal oportuno, puesto que en la contestación escrita debió hacerlo.
4. Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables, afecto 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 termino 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 siguientes actuaciones procesales:
 - a) Falta de personalidad.
 - b) Incompetencia.
 - c) Terminación de la huelga.

- d) Excepciones en el trámite de emplazamiento.
- e) Calificación de la huelga.

13).- Algunas modalidades.

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, deberán observarse las modalidades siguientes:

- 1) El desplazamiento deberá promoverse por los sindicatos coaligados que copia para cada uno de los patrones de la rama industrial, puesto que el contrato ley se define como “el convenio celebrado entre 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 Laboras deberá hacerlo del conocimiento del patrón, con la copia del emplazamiento dentro de las 24 h siguientes (art. 938).

i).- 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 no solo 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.

14).- Huelga inexistente.

Deberá de 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 recae de objeto legal (art. 920).
- 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).

15).- Incidente.

- a) La promoción de inexistencia de 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 señalara fecha para el desahogo de la audiencia de pruebas
- d) Las pruebas deberán relacionarse con las causas de inexistencia hechas valer, o para comprobar el interés jurídico de los terceros afectados para la paralización de labores.
- e) Las pruebas deben rendirse en la audiencia incidental, y solo en caso de que no sea posible su desahogo se señalara otra fecha para su continuación
- f) La J unta se resolverá lo procedente dentro de las 24 h siguientes de la recepción de pruebas.
- g) Para emitir la resolución se citara a los representantes de los trabajadores y de los patronos, la que se dictara con los que concurren; en caso de empate, se sumara al voto del presidente del voto del representante ausente (art. 930).

16).- El recuento.

La prueba de recuento, debe de haber sido ofrecida, deberá desahogarse conforme a los principios siguientes:

- a) La Junta deberá señalar día y hora para su celebración.
- b) Se tomara en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia.
- c) Deberían de considerarse los votos de los trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad a la fecha de representación del emplazamiento, siempre y cuando nos haya concluido formalmente el vínculo laboral.
- d) No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, no de los trabajadores de nuevo ingreso, después de haber sido presentado el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán formularse en el desarrollo de la diligencia. La Junta citara a una audiencia de ofrecimiento de pruebas a afecto 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.

17).- Efectos de la inexistencia.

La declaración de inexistencia de la huelga, producirá los siguientes efectos:

- a) Se fijara a los trabajadores en un término de 24 h para que se reincorporen a sus actividades, apercibidos que de no hacerlo quedaran,

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 dictara 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.

18).- Imputabilidad de la huelga.

Únicamente por solicitud de los trabajadores podrá resolverse la impuntualidad de la huelga o sometimientos 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.

- a) Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.
- b) 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 condenara a lo siguiente:

*Satisface 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 a 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.

19).- 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.)
- 5) Nuestra legislación no previa 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.

10.3.- Exposición del autor Sergio Ruiz Lugo sobre el tema de la huelga a partir de la página 338 de su obra.

El autor Sergio Ruiz Lugo, aporta, sobre el tema de procedibilidad del trámite de huelga, lo siguiente:

“Hay una serie de factores que impiden la continuación del procedimiento de huelga o le ponen fin. Al respecto, conviene citar los siguientes:

“I.- La falta de los requisitos de procedibilidad, previstos en el artículo 923 que dispone:

“Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los artículos 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente.

II.- La falta de personalidad legalmente declarada, de quien promueve la huelga”

11.- Caducidad de la Instancia.

11.1 Exposición del autor Miguel Bermúdez Cisneros,

Miguel Bermúdez Cisneros, aborda el tema de la Caducidad dentro del principio Inquisitivo del derecho procesal del trabajo, y lo concatena específicamente sobre el análisis de los artículos 771,772 y 782 de la ley federal del trabajo, que por razón de su importancia, aquí transcribiremos:

771.- Los Presidentes de las juntas y auxiliares cuidaran bajo su más estricta responsabilidad que los juicios ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no lo haya efectuado dentro de un plazo de tres meses, el presidente de la junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole, que de no hacerlo, operara la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

782.- La junta podrá ordenar, con citación de las partes , el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por los actuarios y peritos, y en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el

esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”.

Como se pudo apreciar, el autor no dio un análisis ni concepto alguno sobre el tema, solo establece las disposiciones legales que contemplan la figura de la caducidad por falta de impulso procesal, por parte del trabajador, siendo requisito sine qua nom, el que la junta requiera al trabajador una vez que éste ha dejado de actuar por tres meses, lo haga con el apercibimiento que de no hacerlo operara la caducidad.

11.2.- Exposición del tema por los autores Alfredo tena Suck y Hugo Ítalo Romero.

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 lo tanto los efectos procesales de las actuaciones ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción.

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 llevar adelante, que ha perdido su interés de proseguir la contienda y que solo 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 posible poner fin a alguno 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.

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

Trámite.

Cuando se promueva la caducidad, la junta citara a las partes a una audiencia en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución (tramitación vía incidental) (véase artículo 733), lo anterior como una garantía de audiencia y legalidad, y a efecto de no dejar en estado de indefensión a la parte actora.

11.3.- Exposición del tema por el autor Ángel Ascencio Romero.

La doctrina acepta que la caducidad es una sanción a la inactividad procesal de las partes, y consiste en el archivo del expediente, sin que implique renuncia o desistimiento de la acción por parte del actor.

Por lo anterior, no estamos de acuerdo con Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, quienes en su obra afirman que:

“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 lo tanto los efectos procesales de las actuaciones ya que técnicamente es un desistimiento tácito de la acción”.**45**

Para Pallares, 46 “la caducidad es la extinción de la instancia judicial por que la dos partes abandonen el ejercicio de la acción procesal”.

El abandono de la acción procesal se manifiesta porque ambas partes abandonan el proceso, es decir ninguna de ellas promueve lo necesario para que el proceso llegue a su fin.

Para que opere la caducidad es necesario que la falta de actividad procesal sea imputable a las partes y no al juzgador, como puede ser el caso de una diligencia ya ordenada y no desahogada, o el emplazamiento a juicio al demandado.

Nuestra legislación laboral es confusa cuando aborda el tema de la caducidad. Lo anterior, arguye el actor por el contenido de los siguientes artículos:

771.- Los Presidentes de las juntas y auxiliares cuidaran bajo su más estricta responsabilidad que los juicios ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.

772.- Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no lo haya efectuado dentro de un plazo de tres meses, el presidente de la junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole, que de no hacerlo, operara la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

A su vez, el artículo 762 establece lo siguiente:

Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y este no la haya afectado dentro de un lapso de tres meses, el presidente de la junta deberá

ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operara la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

El artículo 763 al cual nos remite el anterior, establece lo siguiente:

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

*En nuestro criterio el legislador confunde el concepto de caducidad con el de desistimiento. De ninguna manera son iguales o similares, ni mucho menos son figuras que tácitamente son iguales como lo afirman Tena Suck e Ítalo Morales, pues entre estas dos figuras existen diferencias insalvables, mencionemos algunas:

*El desistimiento es una manifestación de voluntad unilateral, en tanto que la caducidad supone la falta de actividad procesal de ambas partes.

*El desistimiento de la acción consiste en un hacer, en tanto que la caducidad supone un no hacer.

*El desistimiento siempre proviene de un actividad exclusiva del actor, la caducidad proviene de una inactividad de ambas partes.

*La caducidad no es un acto ni actividad, si no una sanción a la inactividad procesal de las dos partes.

El procedimiento para esta caducidad se encuentra regulado por el segundo párrafo del artículo 773 de la ley federal del trabajo que establece lo siguiente:

Quando se solicite que se tenga por desistido el actor de las acciones intentadas, la Junta citara 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, dictara resolución.

Pese a tan defectuosa redacción, queda duda de que la disposición anterior quiere hacer referencia a la figura de la caducidad y no a lo que incorrectamente llama desistimiento de la acción. Con alusión a lo que quiso decir y no a lo que dice, haremos nuestro breve comentario.

Es muy difícil en la práctica que en materia laboral se de la caducidad, porque en los términos de lo establecido en el artículo 771 de la Ley, es responsabilidad de los presidente y de los auxiliares de las Juntas vigilar que los juicios que se tramiten no queden inactivos, por eso tienen la obligación de proveer lo que sea necesario para que el proceso continúe hasta que se dicte el laudo correspondiente.

Pero, para continuar el trámite del expediente, que se encuentra inactivo es necesaria la promoción del trabajador y no la presenta en un plazo de tres meses, el presidente de la junta tiene la obligación de requerirlo para que lo haga, apercibiendo de, “de no hacerlo, operara la caducidad a que se refiere el artículo siguiente”.

Estamos ante una nueva incongruencia, el artículo 772, de la ley hace referencia de un plazo de tres meses, al vencimiento del cual el presidente de la junta lo requerirá para que promueva, con el apercibimiento de que, en caso de no hacerlo, operara la caducidad de que hable el artículo siguiente, pero resulta de que el artículo siguiente hace procedente a la caducidad cuando la parte actora no hace promoción alguna en seis meses y la promoción es necesaria para continuar el procedimiento. ¿Cómo puede el presidente de la junta apercibir o amenazar con la caducidad si todavía falta la mitad del tiempo requerido para su procedencia?.

En el supuesto caso de que el trabajador este patrocinando por el Procurador de la Defensa del Trabajo, la junta le notificara el acuerdo correspondiente para que proceda según sus responsabilidades y obligaciones.

Si no está patrocinando por la dependencia, se le hará saber de todos modos a esta para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de su falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se le requiera.

Nos encontramos con un nuevo problema, si el trabajador nunca estuvo patrocinado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la ley obliga a buscar, encontrar y conocer a un trabajador que materialmente abondo el proceso, y a quien seguramente no tiene ni idea de dónde encontrar.

A nuestro juicio, olvida el autor que en materia laboral solo opera la caducidad ante el acreditamiento de que el actor dejo de promover durante tres meses, y de que le fue dictado auto por el cual se le apercibía para que tramitara impulso procesal sopena de que le transcurriría el termino para la caducidad de la instancia judicial.

Asi mismo es relevante concluir que la caducidad solo le beneficia a la parte demandada, por lo que en nada perjudicada a la demandada el no impulsar ninguna promoción que de vida al procedimiento laboral, al contrario si la demandada observa que la actora nada promueve, también la demandada dejara de presentar promociones, porque es en su beneficio.