



UDS

Mi Universidad

LIBRO

Derecho procesal laboral

Licenciatura en Derecho

Noveno Cuatrimestre

Mayo- Agosto

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzitol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

Misión

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Visión

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra plataforma virtual tener una cobertura global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

Eslogan

“Mi Universidad”

ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

Derecho procesal laboral.

Objetivo de la materia:

Conocer y manejar el Proceso del Trabajo como un instrumento de lucha de los trabajadores, pues a través de él deben alcanzar en los conflictos laborales la efectiva protección y tutela de sus derechos.

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos Escritos	10%
2	Actividades Áulicas	20%
3	Trabajos en plataforma educativa	20%
4	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

INDICE

UNIDAD I

INTRODUCCIÓN.

- 1.1 Concepto de derecho procesal del trabajo.
- 1.2 Naturaleza jurídica.
- 1.3 Principios del derecho procesal del trabajo.

UNIDAD 2

CONFLICTOS DEL TRABAJO.

- 2.1 Concepto.
- 2.2 Clasificación de los conflictos.

UNIDAD 3

FORMALIDADES JUDICIALES

- 3.1 Capacidad y personalidad.
- 3.2 Jurisdicción y competencia.
- 3.3 De la prescripción.
- 3.4 Acciones y excepciones.
- 3.5 Las actuaciones de las juntas
- 3.6 De los términos procesales.
- 3.7 Notificaciones.

UNIDAD 4

DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

- 4.1 Procedimiento ordinario.
- 4.2 Incidentes.

- 4.3 Resoluciones del trabajo.
- 4.4 De las providencias carteleras.
- 4.5 Tercería
- 4.6 Preferencia de créditos

UNIDAD I

Concepto de Derecho Procesal Laboral.

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional que el Estado realiza a través de los tribunales del Trabajo para solucionar los conflictos laborales, ya sea mediante la Conciliación y de no ser posible esta mediante el arbitraje, con el propósito de mantener el orden jurídico y económico entre la fuerza laboral y el capital.

Fundamento constitucional del Derecho Procesal del Trabajo.

El DPT encuentra su fundamento en el Artículo 123 Constitucional apartado “A” fracción XX, el cual establece que:

“Las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno”.

Leyes reglamentarias en materia laboral que derivan del artículo 123 de la Constitución General.

Tipo de relaciones regulan:

- a) La Ley Federal del Trabajo, regula las relaciones de trabajo entre particulares. (Apartado “A”)
- b) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, regula las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores. (Apartado “B”)

Ámbito de observancia de la Ley Federal del Trabajo.

Es de observancia general en todo el territorio nacional y rige todas las relaciones de trabajo reguladas por el artículo 123 apartado “A” de la Constitución, es decir, las que se suscitan entre los particulares. Las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores se regulan por lo dispuesto en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional.

A que rama del derecho pertenece el Derecho Procesal del Trabajo.

a) Es una rama del Derecho Público, ya que la actividad jurisdiccional para la impartición de la justicia está reservada exclusivamente para el Estado.

b) Cabe aclarar que el Derecho del Trabajo, es una rama del Derecho Social, ya que solo tutela la relación de trabajo, mas no así las normas del procedimiento que sirven para la impartición de justicia laboral.

Los Principios Procesales que rigen en el proceso de trabajo:

a) Publicidad

b) Gratuidad

c) Inmediatez

d) Predominancia oral

e) Dispositivo

f) Economía Procesal

g) Concentración

h) Sencillez

i) suplencia

j) Principio de Publicidad. Fundamento legal 685, 720 LFT

Las audiencias y actuaciones que se celebren ante los Tribunales del Trabajo, serán públicas y por consecuencia podrán ser presenciadas por las partes o por cualquier interesado.

La excepción a este principio la establecen los artículos 720, 887, y 888 de la LFT, que dispone que la Junta de oficio o a petición de parte podrá ordenar que las audiencias sean a puerta cerrada, siempre y cuando se beneficie el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, o cuando se trate de la audiencia de discusión y votación sobre el proyecto de laudo, 887 LFT.

Principio de Gratuidad.

Fundamento legal 19, 685, 824, 944, 975 fracción II inciso B y 17 Constitucional.

La impartición de justicia por parte de las autoridades laborales será gratuita y no causara en consecuencia impuesto, gasto o costo alguno a cargo de los litigantes.

A las partes se les puede llegar a condenar al pago de costas y gastos del juicio en términos de lo dispuesto por el artículo 944 de la ley.

La gratuidad de los procedimientos laborales y en general la de los procedimientos llevados por el Estado para impartir justicia, tienen su fundamento en el artículo 17 Constitucional, en el que se prohíben las costas judiciales.

Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Pues vemos que el derecho fiscal es derecho público, a pesar de que tutela derechos patrimoniales; en cambio, todo el régimen de familia no es patrimonial y pertenece al derecho privado.

Hay autores que sostienen que es necesario ver el plano en el que se encuentran los sujetos de la relación jurídica, para poder distinguir si la norma que los rige es de derecho público o de derecho privado; si los sujetos se encuentran en un mismo plano, estamos frente a una norma de derecho privado, es decir, una relación de coordinación; si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, estamos frente a una norma de derecho público.

Pero puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y, sin embargo, las normas que los rigen sean de derecho público; por ejemplo, los tratados internacionales.

La doctrina según la cual el derecho del trabajo forma parte del derecho público fue adoptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En diversas ejecutorias se afirmó en el alto tribunal que el derecho del trabajo está inspirado en los principios más altos del interés público. En la ejecutoria del 16 de marzo de 1935, Francisco Amezcua, en ese alto tribunal de la República, sostuvo: “El artículo 123 de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de Estatuto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial o de Trabajo”.

La Ley Federal del Trabajo vigente, en el artículo 5o., establece que sus disposiciones son de orden público.

Otro criterio por el que se inclinan casi todos los autores es el de la naturaleza de la norma. Si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato, se está frente a normas de derecho público; pero si las partes tienen facultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, estamos frente al derecho privado.

Si el Estado actúa como tal, si lo hace con ese poder frente a un particular, se está en el campo del derecho público; pero si el Estado deja de actuar con su imperio político y se coloca en la misma situación que el particular, estamos en el campo del derecho privado. Ejemplificando: cuando el Estado realiza una expropiación estamos colocados en el ámbito del derecho público, y cuando celebra un contrato de arrendamiento, en el del derecho privado.

En su mayoría, los autores se inclinan por el anterior criterio. Sin embargo, el problema consiste en determinar si el derecho del trabajo es del derecho público, del derecho privado o del derecho social.

Hay autores, por otra parte, que sostienen que se trata de un derecho dual o mixto.

Derecho privado

Al tratar de precisar la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, los autores no coinciden. Hay quienes sostienen tesis monistas, como la que señala que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, ya que se trata de relaciones entre particulares: patrón y trabajador.

Otros dicen que se rige por normas de derecho público, por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

Otros autores lo consideran como un derecho dual o mixto, colocándolo en un plano intermedio, pues contiene normas de derecho público y de derecho privado, es decir, con una participación simultánea. Eugenio Pérez Botija considera al derecho del trabajo como un conjunto indisoluble e inseparable de instituciones de derecho público y de derecho privado.

El maestro Salomón González Blanco, quien, además de ser profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM, fuera un prominente secretario del Trabajo en México, menciona que el derecho del trabajo se puede considerar como un derecho dual o mixto. Todo lo relativo a la contratación individual y condiciones de trabajo está formado por instituciones de derecho privado; lo relativo al sindicato, inspección del trabajo, huelga, designación de funcionarios de los tribunales del trabajo, integración de comisiones mixtas para fijar el salario mínimo, etcétera, se rige por instituciones de derecho público.

Esta tesis señala que tampoco se puede pensar en un derecho privado cuando los trabajadores forman coaliciones, sindicatos y recurren al Estado para adquirir su registro, y cuando se hace extensiva la contratación colectiva, incluso, a aquellos que no intervinieron en el contrato. En cambio, se dice que el contrato individual sí es materia de derecho privado.

Derecho social

Carlos García Oviedo dice que todo lo relativo a la prestación de servicios debe considerarse dentro del derecho social, pues el grupo de trabajadores engendra problemas de carácter social. Pero no queremos confundir este planteamiento, ya que el término “social” es tan amplio que ninguna rama del derecho dejaría de ser social.

Hay otros autores que afirman que el derecho del trabajo señala el nacimiento de un nuevo sistema de derecho, distinto del derecho público y del derecho privado.

En la actualidad, los países tienden a darle preponderancia a los grandes grupos sociales. El doctor Trueba Urbina afirma: “El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”.

El maestro Mario de la Cueva define a los derechos sociales como “los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas”. Asimismo, Mario de la Cueva afirma que el derecho del trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios.

Autonomía del derecho del trabajo

En este tema se analiza si existe la posibilidad de que el derecho del trabajo tenga vida propia, esto es, si tiene independencia o si, por el contrario, está dentro de otra disciplina jurídica.

Si atendemos a que la disciplina que nos ocupa es una rama de un todo que es el derecho, fácil es contestar que la supuesta independencia no existe, ya que entre sus especies se da una necesaria interrelación.

Sin embargo, a pesar de lo anterior, se ha admitido que entre algunas ramas jurídicas sí existe una relativa autonomía, que en ocasiones se presenta con nitidez, como en el caso del derecho del trabajo, del derecho civil, del derecho penal, del derecho mercantil, del derecho agrario, etcétera, y que hay otras en donde apenas se empieza a vislumbrar,

como algunas materias que luchan por separarse del derecho civil; por ejemplo, el derecho de familia, el derecho de autor, etcétera.

El derecho del trabajo es una materia nueva que formalmente nació en el siglo xx de las entrañas de otra rama, la civil, mas no deja de ser notorio que a pesar de su juventud, su autonomía esté bien definida, lo que debe de atribuirse, sin duda, a su naturaleza y a su finalidad.

La autonomía del derecho del trabajo se manifiesta en cada uno de los cuatro parámetros que la doctrina señala para poderla determinar, los cuales son:

- 1) Autonomía legislativa. Nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado y fuentes formales propias creadas por el legislador.
- 2) Autonomía científica. Aunque no se puede hablar de una ciencia propia del derecho del trabajo, puesto que la hay para el derecho en general, sí cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.
- 3) Autonomía didáctica. El derecho del trabajo se incluye dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.
- 4) Autonomía jurisdiccional. La disciplina cuenta con tribunales propios: las juntas de conciliación y arbitraje, que se fundamentan en el artículo 123, apartado “A”, fracción XX, de la Constitución.

En todo caso, como antes se indicó, la autonomía nunca será total para ninguna de las disciplinas jurídicas, pues son ramas del mismo árbol: el derecho; por tanto, con múltiples relaciones entre ellas, corresponde a la naturaleza de toda disciplina jurídica una situación de relación con todo el andamiaje jurídico.

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 aquellos que han nacido de los pueblos a través de su

devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.

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

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

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

Principio de publicidad

La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha querido que los terceros influyan con su presencia para que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

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 y las buenas costumbres".

Principio de gratuidad

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

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

Principio de inmediatez

El 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, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca la negación, 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, examinen 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 (artículo 620).

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

Principio dispositivo

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento. Este principio

se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia. Lo anterior supone que el juzgador solo actúa a petición de los promoventes. Ya los romanos decían: nemo iudex sine aere: 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.

Principio de economía.

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

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

Concluye que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia del conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método; se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos; se eliminan las costas y gastos de litigio, provocando la existencia de tribunales especializados, que evitan por sistema toda erogación innecesaria durante el proceso. Pone como ejemplo precisamente, a los tribunales laborales.

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

Principio de sencillez

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

Debemos considerar que este principio se aplica a los casos en los cuales directamente los interesados comparecen ante los tribunales a defender sus derechos; consecuentemente no se les encausa por reglas rígidas o formularias.

El proceso laboral moderno no se encuentra en esta hipótesis, y se requiere de peritos en derecho asesorando a las partes, no obstante cualquier afirmación en contrario. Al respecto, la ley de 1980 en su artículo 687 indica "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Sin embargo, esta facultad en los proyectos de laudos se encuentra limitada por la fracción IV del artículo 885, cuando declara que: "las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado, respecto del dictamen" se infiere, que cuando no estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando todas y cada una de las pruebas aportadas, falta el principio de congruencia que debe intentar en los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio, toda vez que en el proceso se debe respetar las garantías de legalidad, audiencia, y fundamentación.

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:

Los incidentes se tramitaran dentro del expediente principal, salvo los casos previstos en esta Ley.

- 1) Cuando se promueva un incidente dentro de varias audiencias o diligencias, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las 24 horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

- 2) 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, solo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros. El artículo 688 de la Ley expresa que las Juntas ordenaran 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).

NUEVOS PRINCIPIOS PROCESALES

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1988, previene una novedad en materia laboral al establecer:

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

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

Principio de suplencia

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

Principio subsanador

En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubiesen ejercitado acciones contradictorias, fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

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

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

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

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

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

UNIDAD II

CONCEPTO

La palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que significa combate, lucha, pelea.

Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

La Constitución mexicana establece desde el año de 1917, que “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje”. El significado y diferencia entre ambos vocablos fue objeto de acaloradas discusiones doctrinales, que hoy día están superadas.

Suelen también referirse algunas leyes a “los juicios” como sinónimo de conflictos. En todo caso, no hay que confundir el conflicto, como fenómeno social, con el conjunto de actos procesales que constituyen la vía para solucionar dicho altercado.

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”. Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, “son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

CLASIFICACIÓN

Es de sobra sabido que existen tantas clasificaciones, como criterios de clasificación haya; para los efectos de este estudio, se clasifican los conflictos de trabajo a la luz de tres

criterios: en razón de los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que afecta.

En razón de los sujetos involucrados.

Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto.

Conflicto. En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones.

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera.

Este tipo de conflictos, a decir de Mario de la Cueva, pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patrones, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales. Los conflictos entre trabajadores, son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social.

Estos conflictos pueden ser de tres tipos:

- a) Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
- b) Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.

c) Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus agremiados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

Los conflictos entre patrones no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna. Por supuesto que hay muchos casos de enfrentamiento entre patrones, pero casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores; por otro lado, buena parte de sus diferencias se dirimen en las vías civil y mercantil.

En función de la naturaleza del conflicto.

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato.

Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

Se dice, acertadamente, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica, y viceversa. Por tanto, es más propio hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o conflictos laborales preponderantemente económicos.

Por el tipo de interés que se afecta.

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica. Coincidimos con Néstor de Buen, cuando afirma que un conflicto individual puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de un conflicto la que debe determinar su naturaleza jurídica.

Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón.

Como los tres tipos de conflictos responden a criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.

MECANISMOS DE SOLUCIÓN

Los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales.

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

Si bien es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia posible la maquinaria jurisdiccional.

Es muy apropiado que existan variados mecanismos o vías de solución de los conflictos; habiendo múltiples cauces, las soluciones necesariamente llegarán.

Genéricamente, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente.

Es verdad que las partes en un conflicto suelen actuar impulsadas por la pasión más que por la razón, y que colocarlas frente a frente, en ciertos casos, no es lo más conveniente. No obstante, es muy positivo cuando trabajadores y patrones, sin intervención de terceros, consiguen resolver sus diferencias; es síntoma inequívoco de madurez y de capacidad de negociar.

Como es evidente, los acuerdos a que lleguen trabajadores y patrones y que ponen fin a los conflictos, pueden hacer lo mismo de una negociación amigable, que de un convenio o de una transacción dolorosos, precedidos del típico “estira y afloja”.

El arreglo directo a que lleguen las partes debe vertirse en un convenio, el cual para ser válido debe formularse por escrito, justificando los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en él; asimismo, debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará si no contiene renuncia de derechos de los trabajadores.

Ahora bien, en ocasiones resulta poco viable que de manera directa las partes consigan un arreglo, pero tampoco se quiere llegar al extremo de solicitar la intervención de la autoridad jurisdiccional; en este caso surge la posibilidad de acudir a un tercero para que

coadyuve a la solución del conflicto. Ese tercero puede ser un conciliador (amigable componedor), un mediador o un árbitro.

Conciliar es “componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”. En este sentido el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes. En México, la actividad conciliadora recae en funcionarios de la administración pública (Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores), o en autoridades del Poder Judicial (Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje).

El mediador es un tercero cuya intervención va más allá que la del conciliador; su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados.

La mediación es un mecanismo que no opera en nuestro sistema jurídico laboral; ni tiene un sustento normativo ni ha cobrado arraigo por la vía de la costumbre; únicamente aparecen ciertos rasgos de la mediación en la forma en que señala Néstor de Buen, es decir como una extensión de facto de las facultades de los conciliadores: “la actividad de los jueces resulta ser subsidiaria de la actividad de las partes interesadas y por eso también éstas pueden someter sus diferencias no a los jueces estatales, sino a personas privadas de jurisdicción para que sean éstas las que resuelvan una determinada situación jurídica”.

La intervención de un árbitro en la solución de conflictos laborales, entendido como un tercero al que acuden voluntariamente las partes en conflicto para que dicte una resolución, a la cual quedan vinculadas por virtud de un compromiso previamente aceptado, se prevé expresamente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) sólo para el caso de la huelga.

El artículo 469 de la LFT, en la fracción III, señala que la huelga terminará: “Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes”.

Se ha planteado la inconstitucionalidad de la intervención de árbitros privados en este caso, considerando que constitucionalmente las autoridades competentes para resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Francisco Ross indica que la Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado reiteradamente por la constitucionalidad de la intervención de árbitros privados, considerando, fundamentalmente, que se trata de auxiliares de las autoridades del trabajo dotado de jurisdicción y que constituyen un mecanismo que por la fuerza de la costumbre ha logrado reconocimiento en la ley.

En principio, habría que hacer un voto en favor de esta figura alternativa, que evita la actuación del órgano jurisdiccional estatal, haciendo intervenir a un tercero que es docto en la materia o que cuenta con la confianza de las partes. En el ánimo de quienes someten su conflicto a un árbitro privado está la aspiración de que la controversia se resuelve con agilidad, justicia y sin dispendios inútiles.

Asumiendo que los árbitros privados, unipersonales o pluripersonales, actúan con jurisdicción, ya que sus resoluciones pueden hacerse cumplir por los tribunales del trabajo, aun en contra de la voluntad del obligado, activando al efecto el juicio de ejecución (artículos del 939 al 982 de la LFT), es pertinente cuestionarse si les conviene a los trabajadores que la resolución quede en manos de un sujeto “de su confianza” no atado a reglas en su actuar, como sean las de obrar con imparcialidad y no permitir que se violen sus derechos, o si les resulta mejor someterse al órgano jurisdiccional que debe sujetarse a las reglas y principios de un procedimiento social de clase, diseñado a partir de la idea de tratar de manera desigual a quienes social, económica y culturalmente son desiguales.

El Estado, en tanto que tutor del bien común, es el árbitro natural en todos los conflictos de la sociedad.

En México, como en la mayoría de los países iberoamericanos, el poder se divide para su ejercicio en tres: Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Es esencial el funcionamiento de un Poder Judicial sólido e independiente, que garantice a las gobernadas soluciones justas y apegadas a derecho para sus conflictos de intereses.

Como ya se anticipó, en México la solución de los conflictos laborales está determinada en el artículo 123, fracción XX, de la Constitución: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión CONFLICTOS DE TRABAJO 221 9 Ross Gómez, Francisco, Derecho procesal del trabajo, México, Cárdenas Editor, 1986, pp. 673 y 674. Este libro forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM www.juridicas.unam.mx <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv> DR © 1997. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México Libro completo en: <https://goo.gl/yQqW1p> de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del Poder Judicial, aun cuando en el capítulo correspondiente de la Constitución y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación no se les mencione como tales.

Es verdad que las Juntas guardan vinculación con el Poder Ejecutivo, pues es esta autoridad, tanto en el nivel federal como el local, la que designa a los presidentes de las Juntas. No obstante lo anterior, se trata de auténticos tribunales, con atribuciones semejantes a los demás tribunales; sus laudos pueden ser revisados por los órganos superiores del Poder Judicial.

Los integrantes de las Juntas poseen una estabilidad similar a la de los jueces. Como tribunales, las Juntas gozan de autonomía e independencia. Como a cualquier órgano del Poder Judicial, les obliga la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia y por los Tribunales Colegiados de Circuito, según los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo.

A pesar de la contundencia de los argumentos anteriores, consideramos que es manifiesta la necesidad de que se incluya expresamente dentro del Poder Judicial a las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, rompiendo definitivamente los lazos que de hecho las atan a las autoridades administrativas y que, en ocasiones, les impiden juzgar con agilidad, independencia y autonomía.

La composición tripartita de estos órganos jurisdiccionales permite que en la resolución de los conflictos intervengan, además del representante del gobierno, el representante de los trabajadores y el de los patrones. La práctica ha demostrado que es ventajosa la participación de los representantes de los factores productivos; su actuación da vitalidad y transparencia al desempeño de estos órganos de impartición de justicia.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho, especializados en conocer y resolver conflictos de trabajo; no son por lo tanto ni tribunales de conciencia ni tribunales de equidad. El que las Juntas juzguen con equidad y tengan facultades para examinar libremente las pruebas en conciencia, no las faculta a resolver al margen de la legislación o a su libre arbitrio, ni les quita el carácter de tribunales de derecho.

Aun cuando la intervención de los órganos del Estado encargados de impartir justicia debe verse como una situación extrema, en materia laboral es muy frecuente su utilización. Esto se explica en buena parte porque el procedimiento del trabajo está diseñado como un procedimiento gratuito, carente de formalismo y equilibrador de las evidentes diferencias que presentan trabajadores y patrones.

UNIDAD III

FORMALIDADES JUDICIALES.

Las características de las juntas de Conciliación y Arbitraje se definieron desde la segunda década del siglo XX en la Constitución, donde fueron facultadas como autoridades jurisdiccionales, con atribuciones para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo. Desde su origen, a estas juntas se les integró como autoridades administrativas con facultades de tribunales, lo cual las hace singulares y ha generado controversia en torno a la naturaleza jurídica de los órganos de impartición de justicia laboral.

Néstor de Buen, en su libro Derecho procesal del trabajo, da cuenta de cómo desde el Constituyente de 1917 se debatió en torno a la naturaleza jurídica de las juntas, y cómo este debate ha trascendido y ha involucrado a notables juristas como Narciso Bassols, Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Héctor Fix-Zamudio, Jorge Carpizo, entre otros, sin que lleguen a ponerse de acuerdo.

De igual forma ha sido polémica la composición tripartita de las juntas de Conciliación y Arbitraje definida desde la aprobación del artículo 123 constitucional, porque no es sólo un juzgador quien conoce de los conflictos laborales, sino que las juntas se configuran de manera colegiada al integrarse por igual número de representantes del trabajador y del empleador, con un árbitro designado por el gobierno estatal o federal, según sea el caso, quien figura en calidad de presidente de la Junta.

Algunos de los vicios, excesos y contradicciones en la impartición de justicia laboral están vinculados con la integración, ubicación y naturaleza de las juntas de Conciliación y Arbitraje. La dependencia del Poder Ejecutivo en primer término genera poco profesionalismo en la impartición de justicia laboral, porque las presidencias y en general las estructuras de mando de los tribunales del trabajo se tratan como cargos políticos, sin que se cuiden con suficiencia los perfiles, la experiencia y la formación para el cargo.

Hay incompreensión de la labor jurisdiccional en el Poder Ejecutivo, y no se dimensiona ni se valora la función, calidad y prontitud en la impartición de justicia laboral. La centralización y burocratismo que caracteriza a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es una muestra de ello. En las entidades federativas generalmente padecemos la

existencia de una sola Junta Especial que conoce de cientos de expedientes; los rezagos son enormes porque son 61 juntas especiales en todo el país, de las cuales, más de 30 están en el centro, y cuentan con siete oficinas auxiliares que funcionan en algunas ciudades donde el volumen de casos lo amerita.

Regularmente las juntas especiales de la Federal tienen poco personal e infraestructura. Para dictar un laudo llegan a tardar dos años, y sólo mediante amparo se obliga a mayor rapidez, pero las audiencias se programan a los seis meses, y los acuerdos se dictan cada tres. Hasta hoy al gobierno federal no le ha importado la lentitud e ineptitud en la impartición de justicia laboral. Los casos de los trabajadores de teléfonos, Seguro Social, ISSSTE, Comisión Federal de Electricidad, entre otros que son de competencia federal, tardan de cuatro a ocho años debido al burocratismo, la falta de personal, la incapacidad y la indiferencia de las autoridades federales.

Por regla general, la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a los estados, excepto en tratándose de ramas industriales, servicios federales, y todos los exceptuados en la fracción XXXI del artículo 123 constitucional. Por ello, una parte importante de los conflictos de trabajo están a cargo de los gobiernos de las entidades federativas, de los cuales dependen las juntas locales de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas locales enfrentan los mismos males que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: se designa a los presidentes como un cargo político, por lo que llegan a presidir los tribunales laborales personas ineptas y ajenas a la materia laboral. Además, se padece de un centralismo extremo: hay una sola Junta Local en todo el estado, con juntas especiales en ciertos municipios, pero generalmente no hay recursos ni infraestructura suficiente para atender como se debe el volumen de trabajo ni los conflictos laborales. Tampoco se remunera dignamente al personal, ni existen las estructuras de acuerdo con la cantidad de trabajo, con lo cual se fomenta la corrupción, generando complicidades, lentitud e ineptitud en la impartición de justicia laboral en las entidades federativas.

La tutela, ¿mito o realidad?

Cuando se habla del derecho laboral mexicano es frecuente que quienes representan los intereses de los empleadores digan que es una rama del derecho que deja en desventaja al patrón, protege en demasía los intereses del trabajador e incluye prestaciones y derechos para la parte obrera que no existen en otros países. Incluso, organismos empresariales como la Canacintra y la Coparmex han llegado a señalar, en el contexto del debate sobre globalización y libre comercio, que el derecho laboral mexicano es un obstáculo para lograr una mayor inversión extranjera, que dificulta la competitividad del país en el contexto internacional al no fomentar la productividad y rendimiento laborales, ni condicionar las prestaciones y derechos a aquéllos.

Para ser exactos en el análisis respecto a la tutela de la parte obrera, se tiene que diferenciar los derechos individuales de los derechos colectivos, así como el derecho sustantivo del derecho adjetivo o derecho procesal. Porque la protección al trabajador, si bien existe en algunos rubros de la legislación laboral mexicana, no se da en todos y se expresa de forma desigual según se trate de derechos individuales, colectivos, parte procesal o parte sustantiva.

En lo que respecta al derecho procesal del trabajo, debe puntualizarse que cuando se aprobó el artículo 123 constitucional en 1917, se incorporaron escasamente tres fracciones sobre el tema: XX, XXI y XXXI, que con ligeras variantes se mantienen, abordando lo referente a la composición, jurisdicción y competencia en los conflictos de trabajo.

Mientras que en materia procesal el artículo 123 constitucional fue genérico, en lo que respecta a los derechos sustantivos se incorporaron, y se mantienen, aspectos protectores esenciales como la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal, la prohibición de la contratación de menores, la protección al salario, la exigencia de un salario mínimo, el pago de tiempo extra, el derecho a pago igual por trabajo igual, la no discriminación en el empleo, el derecho al reparto de utilidades, la protección a las mujeres embarazadas, el derecho a la vivienda, el derecho a la capacitación en el empleo,

la protección por riesgos de trabajo, el derecho a la seguridad social, a realizar huelgas y paros, y a sindicalizarse, entre otros.

En materia procesal el artículo 123 fue y es muy omiso, de tal manera que no puede hablarse de un marco constitucional protector en los aspectos procesales. La tutela al interés del trabajador en lo procesal, como ya lo hemos puntualizado, llegó lenta y paulatinamente a través de la ley reglamentaria, la cual fue aprobada en agosto de 1931, reestructurada en mayo de 1970 y con una trascendente reforma en lo procesal en mayo de 1980.

La condición protectora del derecho laboral en materia procesal formalmente se establece a partir del 1° de mayo de 1980. Pero, si bien se han incorporado normas que tutelan el interés del trabajador, asimismo se han perdido derechos en la práctica, no sólo porque los empleadores al margen de la ley subcontratan; hacen contratos de prestación de servicios y de honorarios; no pagan prestaciones como tiempo extra, días festivos, etcétera; sino que la protección del trabajador se ha visto mermada con las conductas y resoluciones de las juntas de Conciliación y Arbitraje y con las interpretaciones y criterios de la Suprema Corte de Justicia.

De tal manera, al tiempo que se gana normativamente en protección, también se pierden derechos con prácticas laborales y con criterios que rigen el proceso de los conflictos de trabajo. No sólo está presente el hecho de que el empleador tiene mejores condiciones y más recursos para contratar despachos con abogados altamente experimentados, sino que la integración de las juntas con representantes de los sindicatos corporativos, de los empleadores y del gobierno hace de estos órganos autoridades parciales a favor de quienes tienen el poder económico. En las autoridades del trabajo prevalece el criterio de que negarle derechos al trabajador es un mal menor, pues, según ellos, conservar las fuentes de empleo pasa necesariamente por proteger el interés del empleador en juicio, de tal manera que los criterios protectores se invierten en las juntas de Conciliación y Arbitraje y en los tribunales de amparo.

Generalmente el trabajador va a contracorriente en el juicio, desde la etapa de conciliación, donde si le ofrecen una proporción menor, la Junta lo toma como un buen arreglo porque hay un prejuicio extendido de que gran parte de los trabajadores que demandan son bribones –que los hay, sin duda, porque sí existen quienes se aprovechan de un marco normativo protector, pero las leyes se hacen para las mayorías no para las excepciones–; sin embargo, la constante en el mundo no son los trabajadores que abusan de los patrones, sino a la inversa, trabajadores que viven en la precariedad por la falta de calidad en el empleo y salarios justos y dignos.

En el caso de los tribunales de amparo hay resoluciones aberrantes, invierten los valores, suplen la deficiencia de la queja del empleador y toman resoluciones que no son constitucionales ni congruentes con los principios del derecho del trabajo. En la mayor parte de las entidades federativas padecemos las resoluciones de tribunales colegiados, como el caso del duodécimo circuito, que no son especializados, que no les interesa ni les gusta el derecho laboral, y que sostienen conceptos prejuiciados sobre la materia. Además, es conocido que la Corte ha sido muy conservadora en el derecho colectivo del trabajo y en la protección del interés del trabajador, invirtiendo la protección cuando a su juicio aprecia que el número de demandas pone en riesgo la permanencia del centro de trabajo. Igual que en las juntas, negarle el derecho al trabajador en los juicios de amparo lo consideran un mal menor.

Uno de los aspectos más relevantes en el procedimiento es lo referente a las cargas procesales. Por eso la modificación del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo fue la mejor expresión de la incorporación de la tutela del interés del trabajador a la ley reglamentaria del 123. El artículo 784 dispone que se eximirá de la carga de la prueba al trabajador, siempre que se controvierta la fecha de ingreso, la antigüedad, la asistencia, las causas de terminación de la relación laboral, el contrato de trabajo, la duración de la jornada, los días de descanso, salarios, vacaciones, etcétera, así como cuando la Junta esté en condiciones de allegarse por otros medios la información de los hechos, obligando al empleador a conservar los documentos de salarios y pago de prestaciones y a exhibirlos cuando se le requiera, o en su defecto se tendrá por cierto lo argumentado por el trabajador.

Sin embargo, a pesar del carácter progresista de esta disposición, ni siquiera en el juicio de despido, del cual puede decirse que es de los juicios protegidos por la legislación laboral, mucho menos en los otros aspectos, la Corte ha mantenido inalterable los principios normativos y la condición protectora. Las interpretaciones hechas por los tribunales de amparo y por las juntas de Conciliación y Arbitraje desdibujan el derecho laboral y le restan su carácter tutelar, acercándolo a las otras áreas del derecho, como el mercantil, que con el formalismo de la supuesta igualdad de las partes en el proceso y el rigorismo de estricto derecho, esconden la injusticia de sus resoluciones y el trato desventajoso para las partes vulnerables.

En el caso del despido, la Corte interpretó que el ofrecimiento de trabajo en los mismos términos y condiciones debía considerarse un acto de buena fe del empleador, y que en ese caso debía revertirse la carga de la prueba cuando el trabajo se ofrece para desempeñarse igual. Sin embargo, el empleador, sabedor de que revierte la carga de la prueba, lo que hace comúnmente es ofrecer el trabajo, aunque en realidad no quiera reinstalar al trabajador, y formalmente lo restituye para hacerle la vida imposible o para volverlo a correr. De esa manera, el patrón, con la complicidad de la Corte, evade enfrentar el único juicio que es verdaderamente protegido por la Ley Federal del Trabajo. Porque otros juicios, como los referentes a derechos de preferencia, reclamación de diversas categorías, ascensos, riesgos de trabajo, derecho a ocupar nombramiento de base, etcétera, son juicios donde el trabajador no goza de protección, sino al contrario, en casos de riesgos de trabajo, además de enfrentarse a indemnizaciones irrisorias y cantidades que no compensan ni mínimamente el daño, el trabajador debe enfrentar un juicio complicado, pagar peritos médicos y contar con todos los documentos que acrediten la afectación, el daño y el aviso del riesgo.

Fuera del despido, la Ley Federal del Trabajo no contempla otro juicio protegido, porque si bien adjudica la carga de la prueba al empleador en caso que se controvierta la antigüedad, el pago de salarios, horas extra, fecha de ingreso, etcétera, lo real es que ningún trabajador puede demandar dichas prestaciones y mantener la relación de trabajo en buenos términos, salvo que se trate de ciertos trabajadores del sector público. El

trabajador que demanda pago de tiempo extra o días festivos y está trabajado, generalmente es objeto de despido, sólo en el sector público, porque en el privado lo corren de inmediato. Por cierto en el sector público hay otros problemas: cada vez proliferan más los trabajadores por honorarios, los de servicios profesionales, los subcontratados y a quienes les hacen firmar renunciaciones. Además, la Corte ha interpretado que los de confianza no tienen derecho a la estabilidad laboral, ni a la reinstalación; a los policías y ministerios públicos los turna a los tribunales contenciosos; y cuando se reclaman pensiones y jubilaciones las considera reclamaciones de derecho administrativo.

En las reclamaciones de pago de tiempo extra la Corte también ha hecho interpretaciones conservadoras, considerando inverosímil cuando se alegan jornadas extenuantes; pareciera que los magistrados y los ministros no conocen la necesidad económica, o fingen que no saben que hay gente que por hambre está dispuesta a aceptar la esclavitud. Cada vez más se prolongan las jornadas, no sólo de los obreros, incluso de los profesionistas; el propio personal del Poder Judicial federal padece de ello. Entonces, ¿por qué no creer cuando el trabajador reclama jornadas excesivas? ¿Por qué sostener interpretaciones que señalan que cuando la jornada extraordinaria excede de las nueve horas semanales el trabajador deberá probar que le dieron la orden por escrito para que las laborara?

El caso es acotar los derechos, sin entender que la necesidad hace a los trabajadores soportar condiciones inapropiadas de trabajo; permitir que se les hagan contratos de honorarios a pesar de que en realidad son de planta; así como soportar la subcontratación, el pago desigual, un salario precario y jornadas prolongadas.

¿Cuándo entenderán los tribunales colegiados que seguir tratando igual a los desiguales, además de injusto es inequitativo, y que en materia laboral dar el mismo trato al patrón y al trabajador en el procedimiento o atribuirle a este último la obligación de probar va en contra de la naturaleza del derecho del trabajo y la condición desigual de las partes en la relación de trabajo? Porque el trabajador es personal subordinado (art. 8, LFT), no impone condiciones, ni decide las características de la relación de trabajo, salvo cuando hay sindicato y contrato colectivo y entonces se impone la negociación y la bilateralidad.

La igualdad formal que ignora la desigualdad real es injusta por donde se vea, y los tribunales de amparo y las juntas de Conciliación y Arbitraje, poco a poco, con sus prácticas y resoluciones, han desdibujado la naturaleza del derecho del trabajo y mermado la condición protectora del procedimiento laboral; y, en consecuencia, han afectado y contravenido la esencia de este derecho social que debe buscar la protección del sector más vulnerable, como es la parte obrera.

Los juicios de los trabajadores del sector público.

En el caso del sector público la Ley de 1931 remitía las controversias de estos trabajadores al servicio civil, mientras que la reforma constitucional de 1960, que incorporó en el artículo 123 el apartado B, en la fracción XIII dispuso que los conflictos de trabajo de los trabajadores del sector público federal serían conocidos por un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya composición al igual que la de las juntas– es tripartita.

El derecho procesal para trabajadores del sector público ni siquiera en lo formal mantiene una condición protectora para el trabajador. El gobierno federal y la mayoría de los gobiernos estatales y municipales, en lo que respecta a los conflictos con sus trabajadores se convierten en juez y parte. Ellos designan de manera unilateral a los presidentes de los tribunales de Conciliación y Arbitraje, los cuales son supeditados estructuralmente al Poder Ejecutivo, a pesar de que conocen de los conflictos contra ese mismo poder, y a su vez, el Poder Ejecutivo designa a los representantes de los empleadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (art. 118) dispone que al presidente del Tribunal Federal lo designe el presidente de la república, y que los magistrados que representan a la parte patronal también sean nombrados por el Ejecutivo Federal, mientras que los presidentes de las salas son nombrados por la parte sindical y la parte patronal. Lo mismo sucede en las leyes estatales, en las cuales el presidente del Tribunal local depende directamente del Ejecutivo local, así como de los representantes del empleador.

Además, a la fecha existe un solo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que tiene su sede en la ciudad de México, y el cual está dividido en salas (art. 118), que conoce de todos los conflictos de los trabajadores del gobierno federal, y se rige por un procedimiento que es desventajoso para el trabajador, no sólo porque obliga a los trabajadores de todo el país a viajar a la ciudad de México a darle seguimiento al caso, sino porque al acumularse en un tribunal único todos los casos, es excesivamente lenta la impartición de justicia y porque la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene un procedimiento que emula al juicio sumario civil.

Esta ley (art. 129) dispone que la demanda que presentan los trabajadores debe acompañarse de los instrumentos de prueba, de tal manera que quienes demandan al gobierno federal, y a casi todos los gobierno estatales, deben, antes de que se fije la litis y se determine la controversia, ofrecer sus medios de convicción, sin que tengan oportunidad (y así lo ha ratificado la Corte en sus ejecutorias) para, de acuerdo con la contestación y dependiendo de las excepciones, ampliar el ofrecimiento de pruebas.

Esto coloca al trabajador en desventaja procesal, porque de antemano, sin conocer las excepciones, tiene que probar sus acciones, lo cual coloca en ventaja procesal al empleador y le da posibilidad de derivar a la litis a algo distinto a lo que el trabajador probó. De forma tal que el derecho procesal burocrático no sólo no es protector del interés del trabajador, sino que va en detrimento de su interés, al colocarlo en forma desigual y desventajosa en el juicio laboral, dificultando el acceso a la justicia laboral porque no es un órgano imparcial quien conoce en primera instancia de los conflictos del sector público.

Además, la impartición de justicia se dilata porque no existe más que un solo Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en todo el país; y en el caso de los trabajadores públicos estatales es igual, generalmente hay un solo tribunal, con muy poco personal y estructura. Por ello, debemos concluir que es más mito que realidad la supuesta protección del interés del trabajador en el juicio laboral, y que los empleadores luchan contra molinos de viento, porque en juicio el trabajador avanza a contracorriente.

Propuestas de reformas al procedimiento en la Ley Federal del Trabajo.

Una reforma procesal debe tener como objetivo la impartición pronta y expedita de la justicia. Los juicios laborales duran años y eso le cuesta tanto al trabajador, como al empleador y al Estado. ¿Cómo acortar los juicios?

Primero, aunque ya se ha propuesto no está de más reiterarlo: es preciso profesionalizar y estructurar de diferente forma a los tribunales de trabajo. Sacarlos del ámbito del Poder Ejecutivo, sin llevarlos al Poder Judicial. Acabar con la representación de obreros y patrones como parte de la autoridad juzgadora. Integrarlos como tribunales autónomos, con servicio civil de carrera para el personal y con magistrados presidentes designados por el Poder Legislativo, con los periodos y el procedimiento con el que se designa a los ministros de la Suprema Corte, o los poderes judiciales locales.

En aras de fortalecer el federalismo y darle carácter expedito y mayor accesibilidad a la impartición de justicia, estos tribunales deberán conocer de los conflictos de trabajo que se generen en las entidades, sin dividir artificiosamente la competencia, de tal manera que no existan en los estados tribunales locales y federales, sino tribunales laborales en las entidades federativas y en las ciudades con mayor población, para conocer los conflictos que en ellas se generen, y de acuerdo con el número de habitantes y volumen de casos. Si se mantiene un tribunal federal centralizado, con oficinas o tribunales especiales, y con competencia para conocer todas las ramas que detalla la fracción XXXI del artículo 123, seguirá siendo lenta y burocrática la impartición de justicia laboral.

Estos mismos tribunales deberán ser quienes conozcan de los conflictos del sector público, para acabar con la parcialidad y la segregación en la impartición de justicia burocrática.

Esto significa modificar los artículos a partir del 523 de la Ley Federal del Trabajo y del 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que detallan quiénes son las autoridades del trabajo y cómo se integran. Habrá que reglamentar aparte de la Ley Federal del Trabajo lo referente a los departamentos, procuradurías, Inspección del Trabajo, Comisión de Salarios Mínimos, etcétera, porque éstas son autoridades

administrativas que deben permanecer como tales y estar reglamentadas en otra ley sin que se revuelvan con las facultades e integración de las autoridades jurisdiccionales.

En realidad todo lo referente a autoridades del trabajo en la ley reglamentaria debe depurarse, eliminándolo del texto de los artículos 523 al 684, para sustituirlo por un solo apartado donde se detalle integración, funcionamiento y requisitos de los tribunales laborales en las entidades federativas.

La fase conciliatoria debe dejar de ser tarea de las autoridades jurisdiccionales y constituir parte del quehacer de las procuradurías o departamentos del Trabajo, además de agotarse rápidamente una vez iniciado el juicio, antes de la audiencia de demanda y excepciones, de tal manera que se agilice el juicio y también la conciliación.

La conciliación se dilata porque depende del juicio y hace que el personal jurídico de las juntas, y los propios abogados, inviertan tiempo valioso para lograr la conciliación. Si bien ésta debe buscarse, lo mejor es que sea obligatorio que las autoridades jurisdiccionales, inmediatamente que tengan razón de que se presente una demanda, notifiquen a los departamentos o procuradurías del Trabajo de los casos y las partes que se involucran en el juicio, pidiéndoles que desarrolle y busque la conciliación. Estos departamentos deberán tener como tarea obligatoria, antes de la audiencia, citar a las partes con personal especializado y desarrollar la fase de conciliación, de tal manera que la conciliación se dé en forma más ágil que el juicio, y que, llegada la fecha de la audiencia, si no hay arreglo previo, no se pierda tiempo en el juicio ni se difieran las audiencias.

Si llegada la fecha de demanda y excepciones no hubo arreglo previo ante la autoridad administrativa, no hay por qué detener ni dilatar el juicio. Para ello debe modificarse el título XIV (art. 865-877) de la ley reglamentaria a efecto de que salga la etapa conciliatoria del procedimiento laboral y se traslade, como fase obligatoria, a la Procuraduría o Departamento del Trabajo, una vez iniciado el juicio y antes de la primera audiencia.

El derecho laboral debiera ser, como se describe en los artículos 685 y 687, público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y sin formalismos. Para ello debiera

permitirse e instalarse mesas para la presentación de demanda por comparencias, y simplificarse las etapas y las audiencias. Clasificar los juicios, y establecer procedimientos especiales y mayor rapidez en los casos de despido, y en casos de juicios con cuantías menores al equivalente a un año de salarios, porque le cuestan al empleador si los pierde, desgasta a la autoridad, pero también cuestan y desaniman al trabajador con tanta lentitud en la impartición de justicia. Como en España, debe ponerse un plazo máximo de seis meses para estos juicios, obligando subsidiariamente al Estado en el pago de los salarios caídos en casos en que los juicios de despido se prolonguen por más tiempo.

Para lograr mayor celeridad en los juicios laborales se requiere modificar lo referente al desahogo de pruebas. Debe acotarse el diferimiento interminable de las pruebas como la testimonial, la ratificación de firmas, la pericial, limitar las oportunidades de diferimiento, establecer obligatoriedad de celeridad, tanto para las partes, como para la autoridad, con multas y sanciones para quienes no cumplan. Esto no puede lograrse si no hay más personal, infraestructura, profesionalización y modernidad en la impartición de justicia laboral.

Con las juntas actuales y cómo funcionan los tribunales burocráticos es imposible la celeridad y calidad en la impartición de justicia, se requieren nuevos tribunales y nuevas estructuras, otra actitud y mayor voluntad para simplificar y hacer accesible, imparcial, justa, moderna y expedita la impartición de justicia en materia de trabajo.

Un aspecto que no debe omitir la reforma procesal es el referente a la protección del trabajador frente a la figura de la subcontratación o la participación de empresas intermediarias. Ése es uno de los más graves problemas del mundo del trabajo, porque para evadir responsabilidades laborales, para no pagar utilidades y no otorgar las prestaciones de acuerdo con la capacidad económica de la empresa, vienen proliferando firmas prestanombres que no representan nada, que no tienen elementos propios ni tiene la capacidad de pagar por sí mismas los salarios y prestaciones, pero que se usan como compañías que contratan al personal en las grandes corporaciones.

Así como el juicio de despido es un juicio protegido, que debe continuar siéndolo por la condición vulnerable en que se coloca al trabajador a quien se le suspende de su fuente de ingreso, el juicio laboral donde el trabajador argumente la existencia de una compañía que subcontrata debe tener una condición tutelar a la parte trabajadora. Es ofensivo y contrario a los principios del trabajo que haya compañías que lucran y se enriquecen abaratando la fuerza de trabajo y organizando la compraventa a destajo de los servicios del trabajador, y que haya consorcios como Liverpool, Wal-Mart y otros, que usan intermediarios para pagar menos y evadir su responsabilidad laboral.

Si la Ley Federal del Trabajo ya tiene establecida y regulada la responsabilidad solidaria del beneficiario directo de la relación de trabajo (arts. 13-15) y acotadas las circunstancias en las que puede hablarse de intermediarios cuando no se dispone de recursos propios para pagar salarios a los trabajadores, o de empleadores cuando la relación se genera con intervención de otros, pero con elementos propios, lo que falta agregar son los aspectos procesales y la necesaria protección al juicio laboral para que la negativa de la relación de trabajo no se convierta en el medio procesal para incumplir derechos del trabajo usando empresas subcontratistas y evadir la responsabilidad laboral.

Deba agregarse una fracción al artículo 15 adicionando que la compañía o centro de trabajo directamente beneficiado con el trabajo, no la intermediaria ni subcontratista, tiene la obligación legal de expedirle cada año, o cuando lo solicite el trabajador, constancia por escrito del domicilio y actividad principal del centro de trabajo que se beneficia con su trabajo, horario en que labora, la jornada y actividad desarrollada, salarios y prestaciones que se le pagan por su trabajo. En caso de negativa, el trabajador debe poder solicitar a la Junta o la Dirección del Trabajo para que requiera al centro de trabajo que le expida las constancias, con la sanción de tenerle por admitida la relación de trabajo en caso de que se niegue a expedir las constancias que se le solicitan.

En el artículo 784 debe adicionarse otra fracción detallando que el empleador tiene la obligación de probar la inexistencia de la relación de trabajo cuando se le imputa que usa compañías o empresas subcontratistas o intermediarios para evadir la responsabilidad

laboral, y liberar al trabajador de la carga de la prueba en caso de negativa de la relación de trabajo si el empleado contraargumenta que hay intermediarios y la figura de subcontratación.

En el caso de los trabajadores por honorarios y servicios profesionales, para que no se abuse de estas figuras, ni se utilicen para no reconocer derechos y evadir responsabilidades laborales, deberá establecerse en el artículo 35, que se entenderá como contratación de base y por tiempo indeterminado aquellos casos donde los trabajadores son contratados bajo la modalidad de honorarios o servicios profesionales, sin que se justifique por el empleador esa condición, adquiriendo automáticamente los trabajadores los derechos del personal de base o contratación indefinida.

Por consiguiente, en el artículo 784 deberá disponerse que tratándose de contratos por honorarios o de servicios profesionales, al empleador le corresponderá acreditar las razones y justificaciones de esa modalidad de contratación, liberando al trabajador de la carga de la prueba cuando el empleador utilice la figura de la contratación de honorarios y servicios profesionales, y sancionando a éste cuando no justifique la legalidad de esa contratación con la obligación de proporcionarle al trabajador iguales prestaciones y derechos que los que proporciona a otros trabajadores con similares funciones y brindarle el reconocimiento inmediato del carácter de base.

LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES EN MATERIA DE TRABAJO.

CONCEPTOS

El término "acción" gramaticalmente posee varias acepciones. En sentido estricto, significa movimiento. En el campo del derecho procesal, en sentido formal, puede significar derecho o demanda y, en sentido material, puede utilizarse como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del poder judicial. En el ámbito del derecho mercantil, el término acción puede usarse como sinónimo de documento, de título de crédito o título valor, tal y como acontece con las acciones de las sociedades mercantiles. La doctrina moderna de

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

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

La acción es un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de obtener una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas. La acción, ha escrito Eduardo Couture, es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la justificación de una pretensión. Acción y pretensión son términos que se confunden frecuentemente. La acción concebida como la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional, no debe confundirse con la pretensión, que es la petición concreta que se formula a la autoridad para obtener una decisión favorable. En materia laboral, la acción procede, aun cuando no se exprese su nombre, con tal que se determine con claridad la causa de la pretensión.

ELEMENTOS DE LA ACCIÓN

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

- a) Los sujetos. Que son el sujeto activo, al que corresponde el poder de obrar, y el pasivo, frente al cual corresponde el poder de obrar (actor y demandado).
- b) La causa de la acción. Que es el hecho o el acto jurídico que origina la acción (causa petendi).

- c) El interés de la acción. Que es el fundamento para que la acción corresponda; donde no hay interés no hay acción. O bien el interés es la medida de la acción (elemento de naturaleza económico-patrimonial o moral de la acción). Sin este requisito sería un caso absurdo de derecho.
- d) El objeto, o sea, el efecto a que tiende el poder de obrar, lo que se pide (petitum)

CLASIFICACIÓN DE LA ACCIÓN

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

Acciones de condena

Son aquellas que tienen por objeto obtener, en contra del demandado, una sentencia por virtud de la cual se le constriñe a cumplir una obligación de hacer, de no hacer, o de entregar alguna cosa, pagar alguna cantidad de dinero, etcétera. Las acciones de condena, por regla general, son al mismo tiempo acciones declarativas porque se obtiene mediante ellas la declaración de la obligación cuyo cumplimiento se exige. Separación justificada, indemnización constitucional o reinstalación y salarios caídos,

Acciones rescisorias

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

en cualquier tiempo el contrato de trabajo o la relación de trabajo por causa justificada, sin responsabilidad.

Acciones constitutivas o modificativas

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

Acciones declarativas

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

Acciones cautelares

Las acciones cautelares o preservativas 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 que analizaremos en su oportunidad, en suma, dichas acciones tienen por objeto conseguir una resolución judicial provisional que garantice la efectividad del derecho sustancial.

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 (re-instalación).
- d) Individuales. Protege los derechos singulares.
- e) Colectivas. Protegen intereses profesionales, 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.

De lo anterior, merece especial atención la clasificación.

Las acciones contradictorias, al igual que las acciones contrarias, bajo ninguna circunstancia pueden ser procedentes simultáneamente. Las acciones contradictorias se excluyen mutuamente, de tal manera que procediendo una de ellas no puede proceder la otra, ya que se excluyen entre sí.

CLASES DE ACCIONES EN MATERIA LABORAL

Entre las acciones más comunes en materia laboral, encontramos:

- a) Reinstalación.
- b) Indemnización constitucional (tres meses de salario).
- a) Cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas).
- b) Pago de prestaciones devengadas (salarios, aguinaldo, vacaciones, etc.).
- c) Reconocimiento de antigüedad
- d) Reconocimiento de derechos escalafonarios.
- e) Prórroga de contrato (subsistencia temporal del contrato).
- f) Indemnización por riesgo del trabajo.
- g) Otorgamiento de contrato por tiempo indeterminado (labores permanentes).
- h) Rescisión de la relación de trabajo (patrón y trabajador).
- i) Ejecución de laudos (para hacer efectivo el fallo dictado).
- j) Acciones de capacitación y adiestramiento.
- k) Acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al IMSS).
- l) 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.

ACCIONES CONTRADICTORIAS

Relacionado con este punto, el artículo 873 de la Ley, en su segunda parte, manifiesta: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días". Con

este precepto se disminuyen las posibilidades de acciones contradictorias. Salvo el caso que el actor no obstante el señalamiento se niegue a modificar la demanda.

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

La jurisprudencia considera contradictorias las acciones de prórroga de contrato y de otorgamiento de planta. En efecto, la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley de la materia, y el otorgamiento de planta, son acciones contradictorias entre sí, porque al demandar la última, se está afirmando que existe relación de trabajo permanente, es decir, por tiempo indefinido, lo cual excluye la pretensión de que el propio trabajador exija la prórroga de su contrato, en virtud de que esto último presupone una contratación temporal o transitoria.

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

PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

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

Los civilistas dividen la prescripción en adquisitiva y extintiva. A la primera se le llama positiva en tanto que a la segunda se le denomina negativa. En materia de trabajo, únicamente se reglamenta la prescripción extintiva o negativa, en la cual se extingue o se pierde el derecho por no ejercitarlo en el término legal; tal es el caso del artículo 516,

que establece: "Las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes". Como se puede advertir, en materia procesal laboral la regla general es que el ejercicio de las acciones prescribe en un año; transcurrido este lapso los titulares de las mismas no podrán ejercitarlo, toda vez que habrán perdido el derecho.

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

Artículo 517

Prescriben en un mes:

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

En los casos de la fracción I la prescripción corre, respectivamente, a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible. En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación. La inacción del reclamante y el transcurso del tiempo son los elementos básicos que integran la prescripción.

Artículo 518

Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Artículo 519

Prescripción de dos años:

- 1) Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo del trabajo;

- 2) Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajador, y desde el día siguiente en que hubiere quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo.

Artículo 527. Suspensión de la prescripción

La prescripción no puede comenzar ni correr:

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

Artículo 521. Interrupción de la prescripción

La prescripción se interrumpe:

- 1) Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación o ante la Junta de Conciliación y arbitraje independientemente de la fecha de notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y
- 2) Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Artículo 522. Cómputos legales

Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último

debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumpliendo el primero útil siguiente. Finalmente, señalaremos que la prescripción solo opera por vía de excepción, es decir, no opera de oficio.

EXCEPCIONES Y DEFENSAS EN MATERIA DE TRABAJO

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

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

La defensa no va dirigida en contra de la acción, sino en contra de aspectos que no son la esencia de ésta. La excepción desplaza; la defensa no, ya que ésta atiende a las normas y los hechos en que se funda la pretensión.

En la especie, el artículo 878 fracciones III y IV, de la Ley Federal del Trabajo expresa: "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito", En este último caso, estará obligado

a entregar copia simple al actor de su contestación si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignoren cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan par admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

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

CLASIFICACIÓN DE LAS EXCEPCIONES

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

La Ley Federal del Trabajo, no contiene una relación o enumeración de las excepciones, ni de las perentorias ni de las dilatorias.

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

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

La excepción de falta de personalidad se tramita de forma de previo y especial pronunciamiento, y es oponible frente a cualquier clase de acción. La personalidad debe entenderse en el sentido de idoneidad para ser parte como actor o demandado en un proceso. Debe distinguirse de la capacidad procesal en que ésta es la idoneidad para estar por sí en el proceso en cualquiera de las posiciones. Las partes podrán comparecer a juicio de forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. La representación de los patrones tiene que hacerse, si se trata de persona física, mediante carta poder firmada ante dos testigos; en casos de una persona moral, con la misma carta poder, pero previa comprobación de que quien otorga el poder este legalmente autorizado, es decir, exhibiendo el testimonio de la escritura notarial que acredite las facultades del representante legal de la empresa para otorgar poder; cualquier ausencia, error y omisión al respecto, fundará la procedencia de la excepción de falta de personalidad.

La palabra personería significa, en una de sus acepciones, personalidad, entendida como amplitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en un proceso o como representante legal. Significa la facultad de representación de una persona por otra. La falta de personería se manifiesta cuando esta representación aparece viciada con alguna irregularidad, susceptible de hacerla ineficaz.

La incompetencia objetiva del juez existe en cualquier caso en que un órgano jurisdiccional trate de conocer de alguna cuestión que no le está reservada, de acuerdo con la legislación que señale las atribuciones. La excepción se funda en el principio de derecho procesal, según el cual toda demanda debe presentarse ante juez competente.

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

La excepción de oscuridad o imprecisión en la demanda se deriva de lo dispuesto por el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, que exige a las partes que precisen los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos; no obstante no exigir forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones. La Ley Federal del trabajo en sus artículos 685 y 873, reformados, ha reconocido que cuando la demanda del trabajador o sus beneficiarios sea oscura o vaga, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad o que se estuvieren ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos a omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. A mayor abundamiento, como ya se indicó, el artículo 878 fracción II de la Ley, respecto de la etapa de demanda y excepciones, dice: "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planeamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

La litispendencia puede oponerse como excepción cuando un órgano jurisdiccional conoce ya del mismo negocio sobre el cual es demandada una determinada persona. La excepción tiene como finalidad impedir que sobre una misma cuestión se produzcan dos sentencias, para obtener unidad en el proceso, congruencia en las resoluciones y economía procesal. Por su parte, el artículo 767 de la Ley dice: si se declara procedente la acumulación del juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Asimismo, las principales podrían considerarse como excepciones perentorias en materia laboral:

- a) La rescisión de la relación de trabajo por causa justificada, en términos del artículo 47 de la Ley de la materia.
- b) La excepción de pago mediante el cumplimiento de una obligación de carácter pecuniario.
- c) La de prescripción o pérdida de la acción por no haberse ejercitado en tiempo.
- d) La excepción de cosa juzgada en la que el problema planteado ya fue resuelto anteriormente en otro juicio, es decir, la existencia o identidad de parte, materia y causas en que se apoyan las dos demandas.
- e) La aplicación de la cláusula de exclusión, cuando los miembros del sindicato renuncien o sean expulsados y que ésta esté pactada en un contrato colectivo de trabajo. Nuestra disciplina contempla las defensas llamadas sine actione agis (demanda sin acción o falta de acción) y la negativa de la existencia de la relación de trabajo, que no tienden a destruir la acción sino a obstaculizarla, aunque se opongan como excepciones.

LAS ACTUACIONES

Diferencia con diligencia.

Para su mejor entendimiento señalaremos que será la acción y efecto de actuar, es importante mencionar que no debemos confundir a las actuaciones con las diligencias, las actuaciones serán como ya se mencionó el conjunto de actos que conformarán un expediente o proceso, es decir las actuaciones serán el género y la diligencia una de sus especies y estas últimas constituyen un acto procesal.

En la materia de estudio lo analizaremos tal y como lo señala el numeral 712 de la ley Federal del Trabajo, el cual establece reglas respecto de la actuación de las juntas de conciliación y arbitraje al señalar:

“... Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón, la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón...”

Además señala que todas las audiencias que deban celebrarse tendrán como requisito la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, dichas actuaciones deberán practicarse en horarios y días hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que la ley federal de trabajo no disponga otra cosa, así mismo para efectos de lo mencionado anteriormente, se entenderá por días hábiles todos los del año, excepto los sábados y domingos, los de descanso obligatorio y los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la junta suspende labores; respecto de las horas hábiles, éstas serán las comprendidas entre las siete y diecinueve horas, excepto el procedimiento de huelga en el que se tendrán considerados que todos los días y horas sean hábiles.

Así mismo la ley nos establece que los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares tendrán la facultad de modificar lo anterior, esto con la finalidad de habilitar horas y días inhábiles para que se practique determinada diligencia, siempre y cuando exista causa justificada, mencionándola y expresándola de forma clara y concreta, señalando de igual manera de forma clara la diligencia que ha de practicarse.

En este tenor la audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación sin suspenderla, y sin necesidad de habilitación expresa, es decir no se necesitará la facultad de la Autoridad para la autorización de horas o días. En caso contrario si se suspende deberá continuarse el día siguiente hábil, de igual manera la junta deberá hacer constar en autos el motivo de la suspensión.

En caso de que no pudiera llevarse a cabo la práctica de alguna diligencia en la fecha ya señalada para ello, la Junta deberá asentar en autos la razón por la cual no se llevó a cabo y por ende señalará nueva fecha y hora para la celebración de la misma. Así mismo todas las Audiencias serán públicas, pero la Junta tendrá la facultad de ordenar de oficio o a instancia de parte que se celebren a puerta cerrada.

Regresando a las actuaciones procesales es importante recalcar que éstas deberán ser Autorizadas por el Secretario, salvo de aquellas actuaciones encomendadas a otros funcionarios, así mismo toda actuación realizada en audiencias se hará constar en actas, las cuales serán firmadas por cada una de las personas que en ella participaron y de las cuales una vez firmada por cada una de las partes que participaron, les será entregada una copia de la misma.

Otra de las reglas que se llevan a cabo durante las actuaciones celebradas ante la Junta, serán respecto de las declaraciones que realicen las partes, ya que éstas deberán hacerse bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurrir si declaran falsamente ante autoridad. De igual manera las declaraciones de los peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.

Obligaciones de la Junta respecto a las Actuaciones.

La Junta estará obligada a expedir a la gente que le solicite copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente, otra función será la de certificar las copias fotostáticas que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca dentro de Autos, previo cotejo que se realice con el original.

Además el Pleno de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje o las Juntas Locales de conciliación y Arbitraje, podrán acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

También podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.

En los casos en que se desapareciere un expediente o alguna constancia, el secretario, ante previo informe del archivista, certificará la existencia del anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones, por lo que la junta lo hará del conocimiento de las partes y comenzará a tramitar la reposición de autos en forma incidental.

Dicha reposición de autos, se hará con las constancias, elementos y copias que obren en el poder de las partes, lo anterior a través de la audiencia que determine la Autoridad para este hecho la cual ha de celebrarse dentro de las 72 horas siguientes a que el secretario certifique que haya desaparecido.

De la misma forma cuando se desapareciere un expediente, corresponderá a la Junta realizar la respectiva Denuncia ante la Autoridad competente (Ministerio Público) respecto de la desaparición del expedienteo o actuación.

Otra facultad que tendrán las juntas a través de sus Presidentes o los Auxiliares será la de imponer sanciones o correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de la audiencia o diligencias y exigir se les guarde el respeto y consideraciones debidas. En caso de que el hecho que motivare la sanción o corrección disciplinaria pudiera constituir la comisión de un delito, corresponderá también a la Junta levantar un acta circunstanciada y hacerla del conocimiento del Ministerio Público para los efectos contundentes. Así mismo podrán hacerse ayudar de los medios de apremio necesarios para que las personas que concurran a las audiencias en las que su presencia sea indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones.

¿Qué son las notificaciones en materia laboral?

Entendemos por notificación uno de los medios de comunicación procesal destinado a informar, transmitir u ordenar por vía oral o escrita, a los sujetos participantes o

interesados en una contienda judicial, las diligencias y actuaciones que resulten pertinentes tanto para hacer valer sus derechos y contribuir a su defensa jurídica como para cumplir los ordenamientos judiciales que les correspondan.

En otro orden de ideas podemos definirla como la manera a través de la cual se dan a conocer las resoluciones dictadas por una Junta a los interesados en un juicio laboral, o a toda persona que de algún modo intervenga en la actuaciones.

Notificaciones

A continuación hablaremos sobre uno de los requisitos primordiales que deberán contener las notificaciones donde las partes como ya se mencionó plasmarán en su primer escrito el domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hicieron las notificaciones personales se harán por boletín y/o estrados lo anterior de conformidad a lo estipulado en el art. 739 de la Ley Federal del Trabajo. Así mismo deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios.

En caso de existir terceros nombrados por las partes, deberán indicar en su promoción o escrito inicial el domicilio de ellos para recibir notificaciones. En materia laboral al igual que otras ramas del derecho, existen varios tipos de notificaciones algunas personales, otras por estrados.

Las notificaciones personales serán aquellas que debido a la importancia de su contenido tendrán que hacerse del conocimiento de las partes de forma personal, para ello la legislación laboral nos indica en su numeral 742, qué tipo de notificaciones se harán vía personal, siendo estas las siguientes:

- El emplazamiento a Juicio.
- El auto de radicación del juicio.
- La resolución en que la junta se declare incompetente
- El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo.

- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento, cuya tramitación estuviese suspendida o interrumpida.
- El auto que cite a absolver posiciones
- La resolución que deban conocer los terceros extraños a juicio
- El laudo.
- El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado.
- El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones.
- En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774.
- En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la junta.

Requisitos

¿Qué elementos contienen las notificaciones?

Una vez conocidos los casos en que procederán las notificaciones de manera personal hablaremos de los requisitos y reglas que deberán contener siendo los siguientes:

Las notificaciones deberán contener.

- 1) El lugar, día y hora en que se practique la notificación.
- 2) Número de expediente. 3. Nombres de las partes.
- 3) El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas.
- 4) Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cedula. (Art. 751 LFT).

Reglas Del mismo modo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 743 establece las reglas que habrán de seguirse respecto de la primera notificación personal, en la cual:

- 1) El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos;

- 2) Si está presente el interesado o su representante e actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma, si se trata de persona moral el actuario se asegurará de que la persona con quien se entiende la diligencia es el representante o apoderado legal de aquella;
- 3) Si no estuviere presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente a una hora determinada;
- 4) Si el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;
- 5) Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución;

En el caso del artículo 712 de la LFT, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en el que se prestan los servicios. En todos los casos de notificaciones personales los actuarios asentarán razón en autos los elementos de convicción en que se apoye.

UNIDAD IV

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El derecho procesal del trabajo, particularmente en el caso de México, se encuentra bajo un gran dilema, pues no ha sido eficiente a la hora de resolver las controversias suscitadas de una relación laboral (de naturaleza individual o colectiva), generando críticas y poniendo sobre la mesa del debate la necesidad de reformar nuevamente al proceso laboral, que no ha sido modificado desde 1980.

En el caso concreto del procedimiento ordinario laboral, objeto de este trabajo, resalta su importancia por ser el procedimiento más utilizado en la resolución de conflictos laborales. Por esta razón se debe hacer hincapié en que el proceso laboral debe mantener su estructura de principios fundamentales, pero sin olvidar las necesidades que van apareciendo con los cambios sociales y, sobre todo, los cambios que aparecen por la modificación de las bases del derecho laboral.

La legislación y la jurisprudencia, en la regulación del procedimiento ordinario laboral y en general de los procedimientos contemplados por la Ley Federal del Trabajo (LFT), se encuentran un paso atrás de las necesidades de la sociedad. La explosión demográfica, el aumento de relaciones obrero-patronales, los vicios en la utilización de los procedimientos laborales y las deficiencias en las juntas de Conciliación y Arbitraje, han venido a ser verdaderos obstáculos para la obtención de una adecuada impartición y procuración de justicia laboral. Mientras tanto, la doctrina procesal laboral ha avanzado en las críticas de este fenómeno, proponiendo soluciones que hasta el momento no han sido atendidas en los ordenamientos legales.

En materia de procuración de justicia laboral, en 2010 la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo atendió la cantidad de 203,522 asuntos,² de los cuales 30,295 llegaron a un juicio, lo que representa una carga importante para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, esto sin contar los asuntos patrocinados por abogados particulares, y los asuntos que se ventilan en las juntas locales de Conciliación y Arbitraje.

Este panorama tiene por objeto clarificar la necesidad de atender las características de los procesos laborales que tanta falta hace.

En este trabajo abordaremos en específico el tema del procedimiento ordinario laboral, revisando su desarrollo procesal y la importancia que tiene en la impartición de justicia laboral.

Ámbito de aplicación

Como toda figura procesal, el procedimiento ordinario laboral tiene un ámbito específico de aplicación, que atiende directamente al caso en que se aplicará, así como a la autoridad que debe conocer del asunto. El ámbito de aplicación del procedimiento ordinario laboral es importante para determinar la competencia misma de los tribunales del trabajo que se sujeta a lo dispuesto por la ley a nivel legislativo y constitucional.

Conflictos de trabajo.

Para la aplicación del procedimiento ordinario laboral evidentemente se requiere que exista una controversia derivada de un conflicto de trabajo que genere la necesidad de resolver u otorgar la razón a alguno de los sujetos procesales típicos en una controversia laboral (patrón o trabajador). Como una primera aproximación, referimos que el vocablo conflicto se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir o, por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso, grave.

En materia procesal, el profesor José Ovalle Favela señala que el conflicto se convertirá en litigio cuando una persona formula contra otra una pretensión, es decir, le exige la subordinación del interés ajeno al interés propio; y frente a esa pretensión, la otra parte expresa su resistencia ante la pretensión que se le reclama. En caso de no existir una resistencia estaríamos en presencia de una sumisión, y por lo tanto el conflicto estaría resuelto.

Particularmente, y al referirnos al conflicto de trabajo, podemos señalar que los conflictos laborales existirán siempre que estén en juego intereses contrarios sobre derechos y obligaciones surgidos de una relación de trabajo o sólo vinculados a ésta, pues pudiera presentarse el antagonismo antes de que exista la misma relación de manera lo que una buena definición aclararía.

Como hemos señalado, la existencia de un conflicto de trabajo presupone la existencia de una relación laboral que se encuentra debidamente identificada, para que el derecho procesal del trabajo pueda encontrar el ámbito de aplicación respectivo, pues en caso de no acreditarse la existencia de la relación laboral (situación que puede ser sometida mediante un conflicto laboral), las pretensiones exigidas serán negadas.

Existen diversas clasificaciones en torno a los conflictos de trabajo. En este trabajo, y por parecernos apropiada, manejaremos la siguiente clasificación⁶ sujeta a criterios específicos:

- 1) Conflictos jurídicos-individuales: surgen entre trabajadores y patrones determinados, en relación con conflictos derivados del cumplimiento o incumplimiento del contrato individual de trabajo o de los derechos y obligaciones derivados de la legislación laboral.
- 2) Conflictos jurídicos-colectivos: se originan entre sindicatos y patrones cuando se hace referencia a una de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, como puede ser el caso del contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley.
- 3) Conflictos colectivos de naturaleza económica: son aquellos que surgen con motivo del planteamiento de modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la legislación laboral prevea un procedimiento distinto.
- 4) Conflictos inter-obreros: son aquellos que se refieren a los conflictos generados por la preferencia de derechos o por movimientos escalafonarios;

debemos señalar que si bien la denominación pudiese hacer pensar que se refiere específicamente a conflictos entre trabajadores, también lo es que en este tipo de conflictos la parte demandada siempre estará conformada por el sindicato y el patrón, cuando este primero existe en el centro de trabajo.

- 5) Conflictos inter-sindicales: son aquellos que se plantean entre dos o más sindicatos sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o sobre la administración de un contrato-ley.
- 6) Conflictos entre trabajadores y sindicatos: son aquellos que surgen principalmente con motivo de la aplicación de la “cláusula de exclusión” que fuera declarada inconstitucional en 2000. Debemos añadir, a lo señalado por el maestro Ovalle Favela, que este tipo de conflictos no se limitan a esa cuestión, pues podemos encontrarnos con otro tipo de procedimientos en que se pueden contraponer los intereses del sindicato con los de otros trabajadores, como el caso de las elecciones sindicales donde haya inconformidad.

Así pues, la importancia de conocer la naturaleza y los alcances de los conflictos de trabajo es fundamental para determinar el procedimiento que habrá de aplicarse a determinada cuestión, atendiendo a las características, los sujetos y las implicaciones del mismo.

Aplicación del procedimiento ordinario laboral.

Nuestra Constitución señala en su artículo 123, apartado A, fracción XXXI, cuáles son los asuntos de los que conocerán las juntas de Conciliación y Arbitraje en el ámbito local, y cuáles son los asuntos de competencia exclusiva de las autoridades federales, delimitando con ello y de forma general el ámbito de aplicación jurisdiccional de la ley laboral.

Hablando del caso concreto del procedimiento ordinario laboral, la LFT busca dejar un amplio margen de aplicación de este procedimiento, al señalar en su artículo 870 que: “Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos

individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial⁷ en esta ley”.

A este respecto, el profesor Néstor de Buen señala que: “El juicio ordinario laboral podría ser calificado del juicio de mayor cuantía por comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir, preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial”.

De lo anterior conviene comentar que el procedimiento ordinario laboral busca ser la “regla” en la resolución de los conflictos laborales, por atender a conflictos jurídicos, tanto individuales como colectivos. Al respecto, y visto desde el punto de vista práctico, este procedimiento es el que tiene mayor cantidad de asuntos en las juntas de Conciliación y Arbitraje, representando la mayor carga de trabajo para éstas.

A continuación, y después de haber revisado las generalidades del proceso laboral y las especificaciones teóricas del procedimiento ordinario laboral, realizaremos un análisis descriptivo partiendo de las consideraciones hechas por la LFT.

Primeras actuaciones en el procedimiento ordinario laboral.

Tal y como lo señala el artículo 871 LFT, el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la junta competente, la cual lo turnará al pleno o a la junta especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la junta.

La LFT señala que el pleno o la junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda (artículo 873). En la práctica esto no sucede así, pues la excesiva carga de trabajo de las juntas de

Conciliación y Arbitraje hace que este paso llegue a tardar aproximadamente un mes. En cualquier caso, si la notificación no se hace con una anticipación mínima de diez días, o no se notifica a alguno de los demandados (cuando son varios), se deberá señalar nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, siempre y cuando las partes no concurran a la misma (quienes tendrán el derecho de alegar lo conducente ante la falta de notificación), o el actor se desista de las acciones ejercidas en contra de los demandados que no hayan sido notificados (artículo 874).

Cabe señalar que en la demanda del trabajador se ve expresado uno de los principios del derecho procesal del trabajo, el de suplencia de la deficiencia de la demanda (artículo 685), que se traduce en la subsanación que hará la junta cuando ésta sea incompleta, o no comprenda las prestaciones correspondientes al trabajador conforme a la ley. Por otra parte, y bajo esta tesis, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días (artículo 873).

Como hemos mencionado, y atendiendo al principio de concentración, se busca preparar un procedimiento que pueda desarrollarse sustancialmente en una sola audiencia, situación que en la práctica merece alguna reconsideración, pues difícilmente se logra este cometido, por lo que nuevamente debemos poner en entredicho a la eficacia en la impartición de justicia laboral.

A ese respecto, las primeras actuaciones de la junta son determinantes en el debido seguimiento dado a un juicio, ya que cualquier violación o falta de formalidad que sea de imposible reparación o trascendente en el resultado son materia de impugnación vía amparo, circunstancia no deseada por las juntas, debido a su alta carga de trabajo.

La etapa de conciliación

La etapa de conciliación, primera etapa del procedimiento ordinario laboral, tendrá como intención la de conciliar los intereses entre la partes para evitar llegar al juicio laboral,

propiamente dicho. Así, en teoría, sólo deberán llegar a juicio los asuntos que verdaderamente contengan la oposición de intereses irreconciliables.

La naturaleza jurídica de la función conciliatoria, de naturaleza autocompositiva, es equivalente a una función jurisdiccional, justificada por sus fines, que son resoluciones acordadas o compuestas entre las partes cuyos intereses encontrados logran un punto intermedio, su común acuerdo alcanza la fuerza legal y les obliga a lo pactado.⁹ Así pues, tenemos a la conciliación como uno de los medios alternativos en la solución de las controversias cuya aplicación en el proceso laboral es una necesidad, y que aplicada correctamente tendrá efectos positivos.

Generalidades de la conciliación.

En la etapa de conciliación se pueden dar los supuestos de la conciliación, la inasistencia, la obtención de un convenio o el diferimiento de la audiencia. Esta etapa de conciliación está perfectamente delimitada como la primera parte del procedimiento ordinario laboral; encuentra su regulación específica en el artículo 876, en cuyas dos primeras fracciones se explican las características de esta etapa:

- 1) Comparecencia personal de las partes: esto es, sin la comparecencia de abogados patronos, asesores o apoderados, buscando que la etapa conciliatoria sea verdaderamente eso, y no se inmiscuyan los intereses o puntos de vista de terceras personas. Evidentemente, cuando el demandado sea una persona moral, acudirá a esta etapa la persona facultada para tal efecto, mientras que en el caso del trabajador, su comparecencia será siempre personal.
- 2) Intervención de la junta: la junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. En realidad, si las partes no intentan la conciliación por sí mismas, con el peso de los consejos de sus abogados que conocen las implicaciones de un procedimiento de esta naturaleza, la etapa se convierte en un mero requisito formal, tal y como lo es en la realidad, pues generalmente las partes

comparecen con el dicho previo de los abogados de que no hay conciliación, pues las pláticas conciliatorias ya se dieron fuera del procedimiento.

Efectos

Los efectos de esta etapa también encuentran su fundamento en el artículo 876 de la LFT, y obedecen a los supuestos que hemos señalado con anterioridad. Naturalmente, el objetivo deseado es la obtención de un acuerdo conciliatorio, lo que casi no se da.

Obtención de un acuerdo conciliatorio: si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el procedimiento, pues se realizará un convenio que se someterá a la aprobación de la junta, principalmente para verificar la inexistencia de alguna irrenunciabilidad en los derechos laborales; si el convenio se apega a derecho, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Pláticas conciliatorias: las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los mismos apercibimientos contemplados en la ley.

Apercibimientos: si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones. En caso de que las partes no concurren a esta etapa, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La etapa de demanda y excepciones.

Una vez terminada la etapa de conciliación, y con el desarrollo normal del procedimiento ordinario laboral, continúa la etapa de demanda y excepciones, que en el caso concreto viene a ser donde nace el conflicto de trabajo propiamente dicho como tal, pues es donde

la parte actora fija sus pretensiones, ejercitando una acción, y la parte demandada se resiste, oponiendo las excepciones legales que considere pertinentes.

Sin lugar a dudas, la etapa de demanda y excepciones es la parte más importante en el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, pues es el resultado del fracaso en la etapa de conciliación, y la base de lo que sucederá en la etapa probatoria. La fijación de la litis, por medio de los hechos controvertidos, vendrá a ser el fundamento para que la autoridad laboral resuelva el conflicto planteado, por medio de la valoración de los elementos que le sean proporcionados en el desarrollo del procedimiento.

Es tanta la intención de la autoridad laboral, por lo menos en lo dispuesto por la ley, que el primer paso en la etapa de demanda y excepciones es una exhortación a las partes para que reconsideren la situación (esto atendiendo a una extensión de la función conciliatoria); en caso de que las partes persistan en su actitud, se le da la palabra a la parte actora para que exponga su demanda, y la etapa comienza (artículo 878, fracción I).

La demanda.

La demanda es el acto procesal mediante el cual la parte actora exige el cumplimiento de determinadas prestaciones a su contraparte (parte demandada) en ejercicio de una acción que le justifique la obtención de ese derecho. En el procedimiento laboral ordinario vamos a tener las acciones derivadas del acto que dé origen al procedimiento y que van a variar dependiendo de si se trata de un ejercicio individual o colectivo.

Una vez que el personal jurídico de la junta de Conciliación y Arbitraje ha hecho la exhortación a las partes de reconsiderar una posible conciliación, y éstas han persistido en su actitud, el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumple los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento (artículo 878, fracción II); si la demanda se modifica de forma sustancial, de

oficio la junta debe suspender la audiencia, ya que el demandado no tiene conocimiento de estas nuevas circunstancias y se encontraría en estado de indefensión.

Como podemos observar, el trabajador se encuentra con un segundo momento de prevención al momento de ejercitar su acción, pues ya desde la presentación misma de la demanda, la junta le pudo haber señalado las deficiencias al hacer sus pretensiones, caso contrario del patrón, que no goza de estos beneficios.

La contestación a la demanda.

La contestación de la demanda se dará en términos de la expresión de excepciones, como contrapeso a las acciones intentadas por la parte actora. En ejercicio de la excepción o derecho de defensa en juicio, la parte demandada opone sus excepciones contrarias al ejercicio o acción de su contraparte. Eventualmente, la parte demandada puede ejercer la acción y formular una pretensión, cuando reconviene o contrademanda a la parte actora; en este caso, la parte demanda asume también el papel de parte actora por lo que se refiere a la reconversión; igualmente la parte actora original se convierte en demandada en la reconversión. En el procedimiento ordinario laboral, el caso de reconversión promovida por el patrón es un caso poco frecuente, pues el patrón sólo goza de algunas acciones en ese sentido, como en el caso del pago de salarios en exceso.

Continuando con el desarrollo del procedimiento ordinario laboral, una vez que el actor expone su demanda, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda de forma oral o por escrito. En este último supuesto estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá con costo para el demandado (artículo 878, fracción III).

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

recurre al silencio o a las evasivas provocará que se le tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho (artículo 878, fracción IV).

El demandado tiene la posibilidad de establecer las excepciones que considere pertinentes y que pueden ser *ad causam* o *ad procesum*. En el primer supuesto, las defensas que alegue el demandado se referirán a circunstancias que destruyan el vínculo jurídico-laboral, como el caso de negar la relación de trabajo o decir que se está en presencia de un vínculo distinto al laboral; en el segundo supuesto tenemos aquellas excepciones que buscan afectar al proceso, como la de incompetencia.

En caso de que el demandado utilice la excepción de incompetencia, aun así deberá contestar la demanda en la misma audiencia, y si no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda (artículo 878, fracción V).

Efectos.

Como parte de esta etapa, una vez que las partes han expresado sus acciones y excepciones, éstas podrán por una sola vez replicar (manifestaciones del actor sobre la contestación del demandado) y contrarréplica (contestación que hace el demandado de la réplica) brevemente, asentándose en actas sus brevedad es por demás relativo e impreciso, pues la “brevedad” no se mide en el tiempo, ya que si la demanda es muy amplia y la contestación también, evidentemente la réplica y contrarréplica seguirán la misma suerte.

Posteriormente, si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes (artículo 878, fracción VII), situación que en la práctica no acontece, pues la dilación es mayor.

Como lo hemos mencionado anteriormente, el efecto más importante en esta etapa es la fijación de la litis; sin embargo, se puede dar el supuesto de que esto no se dé en los términos de un proceso. Si recordamos la etapa de conciliación, el hecho de no asistir a ella sólo es muestra de la inconformidad de llegar a un acuerdo, en tanto que en el caso de la etapa que analizamos, la inasistencia trae consecuencias procesales, pues la audiencia se debe continuar con o sin las partes. Podemos resumir estos efectos, basándonos en el artículo 879 LFT, en los siguientes:

- Incomparecencia del actor: si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida su demanda.
- Incomparecencia del demandado: si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En este caso, los efectos para la parte que deje de asistir a la etapa de demanda y excepciones pueden ser catastróficos. Principalmente el demandado es quien sufriría las peores consecuencias por no comparecer en esta etapa, aunque posteriormente se pueda incorporar a la audiencia y demostrar en la etapa probatoria alguno de los supuestos que le permitieran complementar su defensa.

También la parte actora que necesite enderezar su demanda y no lo haga por dejar de comparecer a esta audiencia puede sufrir las consecuencias procesales, pero de ninguna forma dejará de haber litis; incluso en el caso de que no comparezca ninguna de las partes.

Las pruebas

En el ámbito jurídico-procesal, la expresión prueba tiene dos significados: denota un sistema de normas adjetivas —los ordenamientos procesales objetivos, dentro de los que

normalmente se contienen los procedimientos probatorios— y un sistema de conceptos: integradores de un capítulo o rama de la ciencia del derecho procesal. Es de entenderse que ambos sentidos concuerdan con los dos momentos del concepto, que es actividad pensante y a la vez como objeto pensado.

Los sistemas probatorios son importantes para la determinación de quién tiene la razón en una controversia, no sólo laboral, pues las pruebas son los medios idóneos que permiten al actor y al demandado justificar el ejercicio de acción o la eficacia de las excepciones. Para la teoría procesal, las pruebas han sido objeto de múltiples interpretaciones, según la óptica desde la cual se les quiera analizar; sin embargo, en el derecho procesal del trabajo, la noción de prueba siempre estará acompañada de la noción de derecho procesal, que gozan las partes de una controversia, que se regulará por normas adjetivas y cuya principal finalidad es comprobar que los hechos aducidos son ciertos.

En un procedimiento laboral, incluido el procedimiento ordinario, son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho (artículo 776); que se refieran a hechos controvertidos (artículo 777); que sean ofrecidas con todos los medios necesarios para su desahogo (artículo 780); que se ofrezcan de manera oportuna, es decir en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos (artículo 778), y que sean de posible desahogo.

El sistema procesal laboral, a pesar de que su naturaleza es dispositiva de las partes, se encuentra con particularidades como las contenidas en los artículos 779, 782 y 784 LFT, que son claras muestras de la participación de la junta en el desarrollo del procedimiento laboral, pues le permite una conducta particularmente activa en las diligencias probatorias; esto como un mecanismo que antecede la resolución que dicha autoridad debe emitir en el asunto que corresponda y que atiende a la necesidad de la junta de allegarse de los medios idóneos para llegar a la verdad jurídica.

Las pruebas cuyo ofrecimiento es más común en materia laboral se encuentran señaladas en el artículo 776 LFT, y desarrolladas en las secciones subsecuentes, siendo las siguientes:

- 1) Confesional (artículos 786-794).
- 2) Documental (artículos 795-812).
- 3) Testimonial (artículos 813-820).
- 4) Pericial (artículos 821-826).
- 5) Inspección (artículos 827-829).
- 6) Presuncional (artículos 830-834).
- 7) Instrumental de actuaciones (artículos 835 y 836).
- 8) Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia (en específico estas pruebas no encuentran su regulación especial en la LFT; sin embargo, en el caso de las fotografías y las videograbaciones, a pesar de que se encuentran mencionadas de forma específica, son consideradas como una variante de las pruebas documentales)

Ofrecimiento.

El laboralista Miguel Bermúdez Cisneros señala que el ofrecimiento de pruebas.

Es el acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones y defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llamaba la disponibilidad de la prueba. Según él, no bastaba 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 formación de éste.

Efectivamente, mediante el ofrecimiento se pone ante la autoridad juzgadora el legajo probatorio por el cual se pretende justificar la acción o la excepción; ya corresponderá al

tribunal hacer las diligencias y tomar las consideraciones que correspondan a derecho, tal y como lo veremos más adelante, pero mientras tanto el ofrecimiento de pruebas, en el procedimiento ordinario laboral, constituye la siguiente etapa dentro de la audiencia.

En el artículo 880 LFT se establecen los lineamientos para desarrollar la fase probatoria; en lo que respecta a este apartado, sólo nos interesan las primeras tres fracciones que se refieren al ofrecimiento de las probanzas.

Ofrecimiento de pruebas de las partes:

El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. Las objeciones podrán referirse a dos cuestiones en lo particular: el alcance y valor probatorio, y la autenticidad. Cabe señalar que la falta de comparecencia de alguna de las partes en esta etapa se traduce en la preclusión del derecho de ofrecer pruebas.

Pruebas sobre pruebas de la contraparte: las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Requisitos en el ofrecimiento de pruebas: las pruebas deberán ofrecerse con los términos y características generales que hemos mencionado con anterioridad, y con las particularidades que correspondan a cada probanza.

Pruebas sobre hechos supervenientes y tachas: la LFT, a diferencia de otros ordenamientos jurídicos, no hace referencia a las pruebas supervenientes propiamente

dichas, pues es muy específica al contemplar el caso concreto de las pruebas sobre hechos supervenientes y las tachas, las cuales pueden ser ofrecidas y admitidas aun cuando la etapa ya se hubiese cerrado (artículo 881).

Un punto fundamental se va a referir a la carga de la prueba según corresponda a las partes. El artículo 784 señala las causas que permitirán la eximición de la carga de prueba al trabajador, y se refiere a la obligación patronal de contar con los documentos relacionados con el trabajador en el desempeño de su trabajo; la falta de presentación de éstos presume como ciertos los hechos alegados por el trabajador. Por otra parte, cuando el patrón logra revertir la carga de la prueba, es porque negó la relación laboral, o porque el trabajador demandó en el ámbito de los riesgos de trabajo.

Admisión

La etapa de admisión de pruebas corresponde a una de las actuaciones de la junta, donde determinará si las probanzas que le fueron ofrecidas cumplen con los requisitos que hemos mencionado con anterioridad, y merecen ser consideradas para continuar con la secuela procesal. La admisión de pruebas es de actuación exclusiva de la junta; es un acto procesal donde las partes esperan el resultado de las consideraciones de la junta.

La fracción IV del artículo 880 es muy clara al señalar que: “Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche”. Como podemos observar, la determinación de la junta puede ser admitiendo o desechando una prueba, debiendo fundamentar y motivar cualquiera de las decisiones para evitar alguna violación procedimental, la que desde luego puede ser combatida por los medios destinados para ello.

Una vez que la junta ha determinado si admite o desecha las pruebas, deberá dictar un acuerdo donde señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que por ley deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes (situación que tampoco ocurre en la realidad); de igual forma deberá ordenar, si es el caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los

apercibimientos contemplados en la ley. Igualmente se dictarán las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se desahoguen todas las pruebas que se hayan admitido (artículo 883).

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado, siempre y cuando se encuentren debidamente preparadas.

Desahogo

El desahogo de las pruebas es el momento procesal en que las partes manifiestan ante la autoridad las pruebas que les fueron previamente admitidas, con la intención de probar su dicho y fundamentar sus acciones o sus excepciones. En esta etapa, no sólo se requiere el apego a la ley, sino también la habilidad de la persona que esté desahogando las probanzas, para obtener los resultados esperados y probar aquello que verdaderamente se quiere probar.

El desahogo de las pruebas en el procedimiento ordinario laboral se considera en una audiencia especial regulada en el artículo 884 LFT, debiendo seguir las siguientes reglas:

- 1) Una vez que se abre 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. Es decir, la intención primaria de la autoridad es que todas las pruebas se desahoguen en una misma audiencia.
- 2) Si por algún motivo 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. Por ejemplo, si un testigo no asiste a la audiencia.
- 3) 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 para que le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con

esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

La posibilidad de alegar

El alegato, en sentido procesal, es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. Podemos señalar como diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato, que en las primeras se presumen ciertos los hechos que se relatan, y en el último se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas.

El alegato atiende a la oralidad dentro del procedimiento ordinario laboral, mediante el cual las partes darán sus conclusiones respecto del procedimiento y las valoraciones personales que se tengan respecto de las pruebas. En la secuela procesal, la LFT es facultativa, pues señala que: “Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos” (artículo 884, fracción IV); es decir, no es obligatorio alegar, incluso en la práctica los abogados laboristas han preferido no decir alegatos, pues lo consideran como un ejercicio estéril.

Una vez que se ha concluido con el desahogo de las pruebas, y en su caso se han formulado los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y se procederá a esperar el laudo correspondiente (artículo 885).

El laudo

En las resoluciones laborales contempladas por la LFT se encuentra el laudo, que será aquella determinación que decida el fondo del conflicto (artículo 837, fracción III). Dicha resolución se dictará a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, debiendo expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen (artículo 841).

Como podemos ver, a pesar de encontrarnos con dos figuras que son objeto de múltiples interpretaciones como la verdad sabida, la buena fe guardada y la conciencia, cuya definición no es uniforme, señalamos que el laudo debe encontrarse motivado y fundamentado en los preceptos legales, lo que otorga certeza jurídica sobre una determinación de la junta, pues el laudo debe tener congruencia con el procedimiento que le dio origen (artículo 842).

En lo que corresponde al procedimiento ordinario laboral, el artículo 885 primeramente hace referencia al proyecto de laudo, que deberá contener:

- 1) Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
- 2) El señalamiento de los hechos controvertidos.
- 3) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- 4) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado.
- 5) Los puntos resolutivos.

De dicho proyecto de laudo, formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta (representantes del capital, de los trabajadores y del gobierno), quienes tienen cinco días hábiles para solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, para lo cual se fijará una audiencia (artículo 886).

Una vez que haya transcurrido el término mencionado o, en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

La discusión y votación del proyecto de laudo se llevará a cabo en sesión de la junta, que seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) Primeramente se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formulados por las partes.
- 2) El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas.
- 3) Terminada la discusión se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. En caso de que el proyecto fuera modificado o adicionado, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado, lo que se hará constar en acta (artículo 889).

Los incidentes

Los incidentes son aquellas “eventualidades” que sobrevienen accesoriamente a lo principal en algún negocio. También se puede decir que son aquellos acontecimientos adicionales o imprevistos originados en un negocio y que han de ser previa o simultáneamente resueltos, según constituyan o no un obstáculo para el proceso.

De la noción anterior podemos desprender la naturaleza de los incidentes, que pueden ser de previo y especial pronunciamiento (impiden que el juicio siga) o incidentes en lo general (no suspenden el procedimiento); y se refieren a casos muy específicos que dependen de la naturaleza del incidente y la intención que se busca con éste.

Afortunadamente la LFT es muy clara, y en su artículo 762 enumera a los incidentes que se tramitarán como de previo y especial pronunciamiento (nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas), por lo que, a contrario sensu, los incidentes que no se encuentren en esta clasificación seguirán el procedimiento conjunto al principal, existiendo a esta regla otras excepciones, como en el caso de la caducidad y la reposición de autos, cuyo trámite también es de previo y especial pronunciamiento.

DISPOSICIONES GENERALES

Las tercerías señala el maestro Eduardo Pallares, "aparecieron tardíamente en la historia del derecho procesal. No hay antecedentes de ellas en el derecho romano, en el medieval ni en el canónico. Las leyes españolas desde el fuero juzgo y la novísima recopilación, tampoco las reglamentan y es necesario llegar hasta la ley de enjuiciamiento española de 1885, para encontrar algunos antecedentes del ordenamiento jurídico de que se trata".

Las tercerías nacen en el derecho laboral mexicano en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículos 566 a 569), con la salvedad de que se refería solamente a la tercería excluyente de dominio sobre los bienes embargados, y fueron regulados con mayor precisión en la Ley de 1970 y las reformas de 1980. En el sentido amplio, la tercería implica la intervención de un tercero en juicio ejercitando un derecho de acción procesal, ya sea que se trate de manera voluntaria o forzada.

En el sentido restringido, la tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso en el que hace valer sus derechos de propiedad o de preferencia a efecto de evitar que el remate de los bienes embargados pueda causarle perjuicios irreparables.

DIVERSAS FORMAS DE TERCERÍAS

La Ley de Trabajo reconoce las siguientes:

- 1) Excluyentes de dominio. Tienen por objeto el levantamiento del embargo

practicado indebidamente en bienes propiedad de terceros, a efecto de evitar el remate correspondiente.

- 2) De preferencia. Su finalidad es obtener el pago preferente de un crédito con el producto de los bienes embargados, es decir, el tercero debe demostrar su mejor derecho al cobro del crédito de la persona que obtuvo mediante la diligencia de embargo. De lo expuesto se infiere, que por virtud de las tercerías, personas terceras ajenas a la responsabilidad del conflicto, intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio (artículo 976).

TRÁMITE DE LAS TERCERÍAS

- 1) Las tercerías se tramitarán en forma incidental por la Junta que conozca del juicio principal que lo originó.
- 2) Deberán ser planteadas y resueltas por el Pleno de la Junta que conozca del juicio principal.
- 3) Las tercerías se promoverán por escrito, acompañando las pruebas suficientes que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o la preferencia del crédito.
- 4) expediente diverso del principal, debiendo citar a las partes a una audiencia dentro de los 10 días siguientes, en las que después de haber expuesto sus argumentos y desahogadas las pruebas, se dictará la resolución que corresponda conforme a derecho.
- 5) Las tercerías no interrumpen la tramitación del procedimiento, sin embargo, la tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia, el pago del crédito. f) Si la resolución es favorable al tercerista, la Junta ordenará se levante el embargo o se pague en su caso el crédito declarado preferente
- 6) El tercerista podrá promover el incidente ante la autoridad exhortada que

practicó el embargo, debiendo designar domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia de la Junta exhortante, en caso contrario, todas las notificaciones se realizarán; al devolver el exhorto con el resultado de la diligencia remitirá la solicitud del tercerista (artículos 977 y 978)

- 7) Las tercerías podrán promoverse en cualquier momento y hasta antes del remate de los bienes embargados.

CRÉDITOS PREFERENTES EN MATERIA LABORAL.

NO LO SON AQUELLOS CUYO ORIGEN RESIDA EN LA FALTA OPORTUNA DEL PAGO DE DETERMINADA CANTIDAD DE DINERO, PACTADA EN UN CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CELEBRADO FUERA DE JUICIO Y RATIFICADO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL. De la jurisprudencia 2a./J. 76/99, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, julio de 1999, página 174, de rubro: "CRÉDITOS PREFERENTES. LA FRACCIÓN XXIII DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, COMPRENDE, EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, LOS SALARIOS VENCIDOS Y TODA CLASE DE INDEMNIZACIONES.", se advierte que en los contratos colectivos e individuales de trabajo las indemnizaciones pactadas entre el patrón y los trabajadores deben considerarse preferentes en su pago. La razón por la cual el Máximo Tribunal del País consideró hacer extensivo el derecho preferencial de mérito a las indemnizaciones convencionales, obedece a que la ley sólo establece las bases mínimas conforme a las cuales deben regirse las relaciones laborales, pudiendo el patrón, si lo considera pertinente, ampliar las prerrogativas establecidas a favor del trabajador. En ese sentido, no toda sanción acordada por aquéllos debe gozar de preferencia frente a otros créditos, sino únicamente las que guarden relación directa con la prestación de servicios subordinados, de modo que tengan como fin garantizar el goce de derechos esencialmente laborales. Así, los créditos cuyo origen resida en la falta oportuna del pago

de determinada cantidad de dinero pactada en un convenio de terminación de la relación laboral, celebrado fuera de juicio y ratificado ante la autoridad laboral, no pueden ser objeto de protección en términos de la jurisprudencia citada, pues no tienen como finalidad resarcir los derechos laborales del trabajador, sino sancionar la mora del patrón, por lo que, en todo caso, deben equipararse a una gratificación. Considerar lo contrario, permitiría concluir que el incumplimiento de cualquier obligación acordada entre las partes constituye una indemnización convencional en términos de la jurisprudencia aludida, por lo que se desnaturalizaría la finalidad concebida por el legislador y rebasaría la interpretación realizada por el Máximo Tribunal, al otorgar preferencia a créditos de naturaleza sustancialmente distinta a la laboral, en perjuicio de terceros acreedores.

Bibliografía básica y complementaria:

- CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 lecciones de derecho laboral, 9a. ed., México, Editorial Trillas, 2001.
- DE BUEN L., Néstor, Derecho del trabajo (2 tomos), 13a. y 15a. ed., México, Editorial Porrúa, 2000.
- GARRIDO RAMÓN, Alena, Derecho individual del trabajo, México, Oxford University Press, 1998.
- OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho mexicano del trabajo, México, Editorial Porrúa, 2001.
- TENA SUCK, Rafael et al., El juicio de amparo en materia laboral, México, Oxford University Press, 2002.