

EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO EN NUESTROS DÍAS

DIRECTORIO

DR. JOSÉ ENRIQUE VILLA RIVERA
Director General

DR. EFRÉN PARADA ARIAS
Secretario General

DRA. YOLOXÓCHITL BUSTAMANTE DÍEZ
Secretario Académico

DR. JOSÉ MADRID FLORES
Secretario de Extensión e Integración Social

DR. LUIS HUMBERTO FABILA CASTILLO
Secretario de Investigación y Posgrado

DR. HÉCTOR MARTÍNEZ CASTUERA
Secretario de Servicios Educativos

DR. MARIO ALBERTO RODRÍGUEZ CASAS
Secretario de Administración

LIC. LUIS ANTONIO RÍOS CÁRDENAS
Secretario Técnico

ING. LUIS EDUARDO ZEDILLO PONCE DE LEÓN
Secretario Ejecutivo de la Comisión de Operaciones
y Fomento de Actividades Académicas

ING. JESÚS ORTIZ GUTIÉRREZ
Secretario Ejecutivo del Patronato
de obras e instalaciones

ING. JULIO DI-BELLA ROLDÁN
Director de XE-IPN TV Canal 11

LIC. LUIS ALBERTO CORTÉS ORTIZ
Abogado General

LIC. ARTURO SALCIDO BELTRÁN
Director de Publicaciones

EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO EN NUESTROS DÍAS

Eduardo Antonio Vanegas López

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
—México—

El procedimiento laboral mexicano en nuestros días

Primera edición: 2007

D.R. © 2007, Instituto Politécnico Nacional
Dirección de Publicaciones
Tresguerras 27, 06040, México, DF

FIPN 2007-108

ISBN: 978-970-36-0434-0

Impreso en México/Printed in Mexico

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
Planteamiento del problema	13
Objetivo del presente estudio	15
Justificación	15
1. MARCO TEÓRICO	17
1.1. Autoridades y Partes	17
1.2. Principios Procesales Laborales	23
1.3. Personalidad en Materia Laboral	33
1.4. Procedimientos Paraprocesales	47
1.4.1. El Aviso de Rescisión por causas no imputables al patrón	52
1.4.2. El Convenio Fuera de Juicio	58
1.5. Providencias Cautelares	66
1.6. Conocimientos Previos al Proceso	71
1.6.1. Acciones y Excepciones	73
1.6.2. Escrito inicial de Demanda y Contestación	99
1.6.3. Términos Procesales y Notificaciones	110
1.7. Audiencia de Ley	120
1.7.1. Etapa Conciliatoria	121
1.7.2. Etapa de Demanda y Excepciones	122

1.7.3. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas	127
1.7.3.1. Pruebas	129
1.8. Alegatos, Dictamen y Cierre de Instrucción	147
1.9. Procedimiento de Ejecución, Embargo y Remate	149
DISCUSIÓN	159
CONCLUSIONES	163
DIAGRAMAS	165
BIBLIOGRAFÍA	173

INTRODUCCIÓN

El Derecho Procesal del Trabajo, es considerado como una de las ramas del derecho más novedosa dentro de la Ciencia del Derecho, pero a pesar de ello reviste de gran importancia para el desarrollo y la estabilidad económica de un gran país como lo es el nuestro, ya que involucra a los factores de la producción que son la parte obrera y la patronal, plasmando derechos y obligaciones para unos y otros así como la forma de conciliar y en su caso dirimir los conflictos que surjan con motivo de la relación laboral derivada de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

Es tan reciente y antiguo al mismo tiempo, que las últimas reformas a la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal entraron en vigor el 1º de mayo de 1980, mismas que han dotado de características muy especiales a esta rama del derecho, al dar agilidad al Proceso Laboral, que es lo que distingue a la materia laboral de otras ramas del derecho.

Esto es, que el surgimiento de esa rama del Derecho Social tuvo lugar ante la necesidad de que existiera un área de esta ciencia jurídica que considerara las particularidades propias de los conflictos que diariamente se originan en las empresas, estos llamados conflictos interobreros, interpatronales o entre trabajadores y patronos, sin olvidar que también pueden generarse serias discrepancias con los sindicatos como representantes de la clase obrera, que pueden derivar inclusive en el cierre de la fuente de empleo.

Así es como surge la Justicia Social a favor de los trabajadores, misma que para cumplir sus fines requiere apoyarse en un procedimiento que indique los

pasos a seguir para dirimir cualquier conflicto que nazca de esta relación de tipo laboral, para estar así frente al denominado Procedimiento Laboral, el cual tiene como finalidad el vigilar que en todo momento sean respetados los derechos de los trabajadores, desde que se presenta la demanda hasta que se dicta el laudo respectivo. Todo ello con la intervención como conciliador y árbitro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje quienes al seguir el principio jurídico de suplencia de la queja deben en todo momento corregir y en su caso subsanar las demandas omisas o defectuosas, y de no ser posible, prevenir al actor en el asunto a efecto de que dentro del término prudente corrija o subsane su error, eliminando así cualquier vicio de validez jurídica que impida el reclamo de una pretensión laboral.

El maestro de la Cueva señala que el Principio Jurídico de “en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”, esta no puede ser contemplada como una norma protectora del débil contra el fuerte, porque su esencia es más bella, ya que nos dice que en la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de aquéllos.

La historia del Derecho del Trabajo puede compararse con la del Derecho Romano, pues por más intentos que se realicen para mantener una legislación actualizada y acorde a la realidad, esto parece ser una utopía, ya que las relaciones laborales cambian día con día y se ajustan a las nuevas necesidades de la sociedad que es la que fija la oferta y la demanda de un producto. Lo anterior se retoma, toda vez que en la historia se documenta que en el momento en el cual Roma tuvo por concluido su Derecho Civil, se percató de que los hombres carecían de un estatuto que regulara sus relaciones, de ello nace el *Jus Gentium*, el cual parte de una nueva comunidad que comprendiera a todos los hombres y a los pueblos que formaban el mundo que cada vez era más y más grande derivado de las conquistas de otras comunidades que se adherían a su territorio; ante ello la conclusión a la que llegaron fue en el sentido de que el derecho aún era inconcluso, ya que cada vez que conquistaban una nueva población debían adecuar su legislación.

Así es como debe apreciarse al Derecho Procesal del Trabajo, pues poco a poco y de manera pausada brotaron sus principios, luego sus normas y sus instituciones básicas, pero no por esto quiere decir que no hay ya nada más que

hacer con esta materia, en virtud de que tal vez no se cierre nunca el ciclo que dio inicio a sus bases, esto derivado de los constantes cambios en la vida social del país, y si el mismo llegara a cerrarse alguna vez será que ha surgido una nueva y moderna estructura social.

De ahí que resulte casi imposible pensar en esto, ya que de ser realidad deberían en primer término dejar de existir controversias obrero patronales, interpatronales y en consecuencia conflictos sindicales, desaparecer bajo esta óptica nuestro Derecho del Trabajo tanto como herramienta conciliadora como árbitro para dar lugar a un nuevo derecho, una renovada seguridad social y jurídica para el hombre en la cual no existan diferencias ni problemas y que toda la sociedad aprenda a velar por los intereses de sus semejantes y no por los propios.

Se debe recordar en todo momento lo que señalan los maestros Tena Suck e Italo Morales en torno a que “El derecho del trabajo es quizá, una de las disciplinas más recientes de la ciencia jurídica, es por lo mismo dinámico y cambiante, trata de ajustarse a las transformaciones y exigencias de la sociedad.”

En la actualidad es sumamente difícil que un recién egresado de la Carrera de Derecho o incluso un litigante que se dedique a otra Rama del Derecho pueda incursionar en el mundo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que esta materia requiere de la práctica cotidiana para que se puedan conjuntar los conocimientos adquiridos y obtenidos en las aulas o en su caso en el litigio civil o mercantil, en éstos cabe recordar que la Ley Federal del Trabajo no admite como supletorios los Códigos Civiles o Penales, derivado de que este procedimiento se basa en sus propios principios que son: la publicidad, la gratuidad, la inmediatez, la oralidad, la economía y la sencillez en conjunto con la costumbre y la jurisprudencia.

Motivo de lo antes señalado, se presenta una descripción detallada de los Principios Procesales Laborales que contempla la Ley Federal del Trabajo, así como de los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios entre los que se encuentran el Aviso de Rescisión y los Convenios Fuera de Juicio; de igual forma se retoma a las medidas cautelares que se utilizan en esta materia; todo ello como parte del marco referencial que es necesario conocer para entablar una demanda laboral o en su caso esgrimir una defensa adecuada a la misma.

El punto medular del tema una vez acotados los puntos anteriores, se ciñó a la denominada Audiencia de Ley, la cual contempla tres etapas que son: la Conciliatoria, la de Demanda y Excepciones y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Dichas etapas una vez concluidas son seguidas del Desahogo de Pruebas, Alegatos, Cierre de Instrucción y Laudo, el cual de resultar favorable a los intereses del actor dará inicio al Procedimiento de Ejecución, Embargo y en su caso de Remate para así poner fin al expedito Proceso Laboral.

Así es que existen muchos errores que se pueden cometer al momento de la celebración de la Audiencia de Ley, esto originado por el desconocimiento de los criterios de interpretación que utiliza la autoridad laboral para emitir sus acuerdos; tal es el caso que se presenta en la etapa de Demanda y Excepciones cuando ciertos apoderados patronales, en el uso de la palabra único y exclusivo con el que cuentan, se limitan a oponer incidentes ya sea de incompetencia, acumulación, falta de personalidad y no presentan en ese acto procesal la contestación a la demanda y esperan a que la junta resuelva lo conducente. De igual forma es sumamente importante en el Ofrecimiento de Pruebas el aportar medios de perfeccionamiento cuando se exhiben documentales en copias fotostáticas, de no hacerlo carecerán del valor probatorio suficiente para considerarlas como pruebas plenas.

El desarrollo de este tema es de gran utilidad para cualquier persona ya sea trabajadores, patrones o estudiantes de licenciaturas como: Derecho, Administración de Empresas, Contadores, Turismo; los cuales estarán en posibilidad de utilizar el presente documento como un apoyo en conjunto con el articulado de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior en virtud de que se pretendió que el mismo se enfocara a casos vivenciales enriquecidos con criterios de actualidad; lo que será de gran ayuda para todos aquellos que desean iniciarse en esta materia o que simplemente buscan conocer más detalles del Derecho Laboral que los que se contienen en la Ley.

Todo ello, en conjunto con las circunstancias del constante cambio que se vive en la impartición de la Justicia Laboral, motivada por la interpretación que se da a los preceptos contenidos en la Ley Federal de Trabajo; para así coadyuvar a colaborar en la difícil interpretación del Derecho Procesal Laboral Mexicano de nuestros días.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Ley Federal del Trabajo como tal, no ha sufrido cambios a fondo desde 1970 y por su parte, el aspecto procedimental que se utiliza en las Juntas de Conciliación y Arbitraje data de 1980, por lo cual en muchos de los casos la práctica procesal ha superado el contenido de la propia Ley.

En este sentido, si una persona piensa que con sólo conocer al cien por ciento, la Ley Laboral logrará éxito como abogado, se desilusionará totalmente, pues en la vida real las resoluciones tomadas por las juntas se apoyan tanto en Ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia, de Tribunales Colegiados o de criterios tomados por ellas mismas al actuar en Pleno. Por eso se consideró urgente el retomar la mayoría de estos nuevos criterios en los cuales se basan los laudos emitidos por la autoridad.

De igual forma, la Ley Laboral presenta particularmente en su parte Procesal ciertas lagunas, mismas que en la actualidad y después de 25 años de vigencia de la Ley ya han sido la mayor parte de ellas subsanadas como ha quedado asentado en párrafos anteriores; sin embargo esto no se refleja en ningún documento de tipo público, por lo que queda en total desconocimiento de la población en general estos hechos, puesto que sólo unos cuantos conocen esta situación.

Ante ello, la aportación consistió en actualizar la Ley Federal del Trabajo con múltiples comentarios al respecto, los cuales tuvieron como base los criterios utilizados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin que ello implique ninguna reforma a la Ley Laboral, ya que se fortalecen así los vacíos que presenta la actual Legislación con casos prácticos y ejemplificativos que puedan existir en la actualidad.

Además, en la cotidianidad del estudio o situaciones prácticas, tanto estudiantes como trabajadores y patronos se generan diversas interrogantes en torno a cómo se desarrolla efectivamente el Proceso Laboral.

Así tenemos que por la propia naturaleza del Proceso Laboral, la pregunta general a realizar es: ¿qué sucede con el desarrollo del mismo?

Por lo tanto, debe plantearse de manera individual hacia cada una de las etapas que la integran y dentro de ellas a su vez subdividir las en torno a los presupuestos procesales contemplados dentro de la propia Ley.

Es así que por lo que se refiere a la etapa Conciliatoria, se generan interrogantes tales como:

- ¿Es necesario que comparezcan el trabajador y el patrón a esta etapa?
- ¿Es posible diferir la audiencia?
- ¿Cuántas veces es posible diferirlas?
- ¿Qué sucede en caso de que no se presente alguna de las partes a pesar de encontrarse notificada?
- ¿Cómo se denuncia en su caso un convenio?
- ¿Los convenios deben pagarse de inmediato?

En lo que respecta a la etapa de Demanda y Excepciones tenemos que los principales cuestionamientos son:

- ¿Qué sucede en caso de que las partes no comparezcan a esta etapa?
- ¿Qué sanción existe en caso de que no se ratifique el escrito inicial de demanda?
- ¿En qué situación es posible aclarar, modificar o señalar nuevos demandados?
- ¿Cuál es el momento procesal oportuno para interponer un incidente de previo y especial pronunciamiento?

Durante la última etapa de la Audiencia de Ley que se refiere al Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las preguntas son:

- ¿Quién hace uso de la palabra en primera instancia?
- ¿En qué momento deben objetarse las pruebas?
- ¿Cómo se deben ofrecer las pruebas?

En la ejecución del laudo, se puede cuestionar:

- ¿Cuáles son los medios legales para combatir el proceso de ejecución y embargo?
- ¿Para qué sirven las tercerías?
- ¿Cómo se lleva a cabo un remate?



INTRODUCCIÓN

Todos estos cuestionamientos fueron atendidos a lo largo del presente trabajo, para así solucionar la problemática planteada y emitir respuestas y resoluciones claras en los diversos tópicos que abarca el Proceso Laboral.

OBJETIVO DEL PRESENTE ESTUDIO

De manera explicativa, se identificó cuál es el paso a seguir para formular de manera adecuada y conforme a derecho la intervención de las partes, así como las acciones a realizar por éstas dentro del Proceso Laboral para emitir una solución real a las dudas de las personas interesadas en este tema mediante un análisis de lo que es señalado por la Ley Federal del Trabajo también de los criterios utilizados y las jurisprudencias o tesis que son aplicadas en la actualidad por los encargados de impartir justicia laboral.

JUSTIFICACIÓN

Derivado de la amplitud que implica el analizar los diversos tópicos que se contemplan dentro del Derecho Laboral Mexicano, el presente trabajo de investigación se orientó únicamente en cuanto a su alcance y contenido a la parte procesal que se contiene en la Ley Federal del Trabajo, en especial a las hipótesis que se contemplan en torno a la Audiencia de Ley a partir de las reformas procesales de 1980.

No obstante, aun cuando se acota el tema a su aspecto procedimental, resulta de total importancia y trascendencia para cualquier tipo de persona, contar por lo menos con una visión de lo que acontece en la práctica cotidiana de un litigio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en algún momento de la vida, las personas pueden encontrarse en una situación de índole jurídico defendiendo sus derechos laborales, ya sea como patrón o como trabajador, y ante esto deben contar con los elementos necesarios para hacer valer los citados derechos que si bien es cierto la mayoría de la gente sabe que se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en su caso en la Ley Federal del Trabajo, más cierto es que no saben cómo hacerlos efectivos ante las autoridades laborales, por ende la factibilidad de la realización del presente fue total y absolutamente concretable, pues la infor-



mación existe publicada en diversos medios, sin embargo lo que hace falta es su difusión y conocimiento.

Por lo cual con el presente se buscó que tanto como trabajadores, patrones, estudiantes y profesionales de Derecho, Contabilidad, Administración de Empresas, Turismo, entre otras, contaran con material actualizado y útil para consulta y aplicación en su vida laboral.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. AUTORIDADES Y PARTES

El Derecho Procesal del Trabajo tal y como lo conocemos actualmente, nace a la vida jurídica con las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, misma que anteriormente carecía de un capitulo especial para este efecto, por el contrario en la Ley actual y vigente encontramos que éste comienza a partir del Título Catorce denominado precisamente como Derecho Procesal del Trabajo, del cual en primera instancia es necesario conocer tanto a las autoridades competentes para conocer y resolver asuntos de este tipo así como el definir a las partes que intervienen en los mismos.

Autoridades Laborales

La aplicación de las normas laborales previstas en la Ley Federal del Trabajo, conforme a su artículo 523, señala la competencia por jurisdicción específica de diversas autoridades que se contemplan en dicho artículo y que son:

- I. Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- III. Secretaría de Educación Pública;
- IV. Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

- V. Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- VI. Inspección del Trabajo;
- VII. Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de la Empresa;
- IX. Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y
- XII. Jurado de Responsabilidades.

Las funciones específicas de cada una de las autoridades antes enunciadas se detallan en el Título Once de la Ley Federal del Trabajo, en particular nos referiremos únicamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje también federales y locales, así como al personal tanto jurídico como administrativo que integra a las mismas.

Asimismo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen como funciones principales la relativas al conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV, dichas juntas se integran con un representante del gobierno y representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, existiendo uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.

Dichas juntas, funcionarán en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades de las empresas. Las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; igualmente con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

El Presidente de la junta será nombrado por el Presidente de la República, y percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer diversos

requisitos, como lo son el ser mexicano por nacimiento y que no adquiriera otra nacionalidad, contar con más de 25 años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos; de igual forma debe contar con título legalmente expedido de licenciado en derecho y cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título, por lo menos; además el haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.

El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios de Acuerdos, Auxiliares de la Junta Especial, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial, así tendremos que en su orden se requiere satisfacer diversos requisitos como son:

1. Actuario. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos; haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos; no pertenecer al estado eclesiástico, y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.
2. Secretario de Acuerdos. Se requieren los mismos requisitos señalados en el punto anterior, sin embargo es menester en este caso contar con título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.
3. Auxiliar de la Junta Especial. Es necesario además ser mayores de 25 años y tener título legalmente expedido de licenciado en derecho con tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título, por lo menos.

Actividades básicas del personal que labora en las juntas:

1. Secretario de Acuerdos. Realiza los acuerdos, promociones de trámite, emite acuerdos semanales, hace el listado y certifica las publicaciones de lo que sale en el *Boletín laboral*, por cada junta existen generalmente tres secretarios de acuerdos.

2. Actuario. Realiza principalmente notificaciones, emplazamientos y diligencias, siendo primordial su actuación en el procedimiento de ejecución y embargo.
3. Oficialía de Parte. Recibe todas las promociones, lleva el control y registro del libro de gobierno en el que se asientan todas las promociones que se presentan, identificándolas mediante el número de expediente, así también el nombre del actor y del demandado, existiendo las oficialías de partes común y las oficialías de partes que funcionan en cada una de las Juntas Especiales.
4. Archivista. Llevan el control de todos los expedientes que se tramitan ante la Junta Especial, por orden consecutivo con respecto al año en que se tramitan, con la finalidad de resguardar debidamente los expedientes a su cargo, se elaboran las llamadas tarjetas de control en las cuales se puede localizar de manera exacta en poder de qué funcionario o área se encuentra el mismo, ya que se asienta en éstas tanto la fecha de turno como de regreso del expediente al archivo.
5. Mecanógrafas. Existiendo una que apoya al Presidente de la Junta Especial, contando dentro de sus funciones más importantes la de turnar los expedientes a los dictaminadores para que emitan el proyecto de laudo, de igual forma existen mecanógrafas de Audiencias, las cuales llevan todas las audiencias que se programan en la Junta Especial y están bajo la responsabilidad del Auxiliar de Trámite, y por último encontramos a las que están a cargo del Secretario de Acuerdos, con las que en la mayor de las veces se comparece para denunciar convenios fuera de juicio.

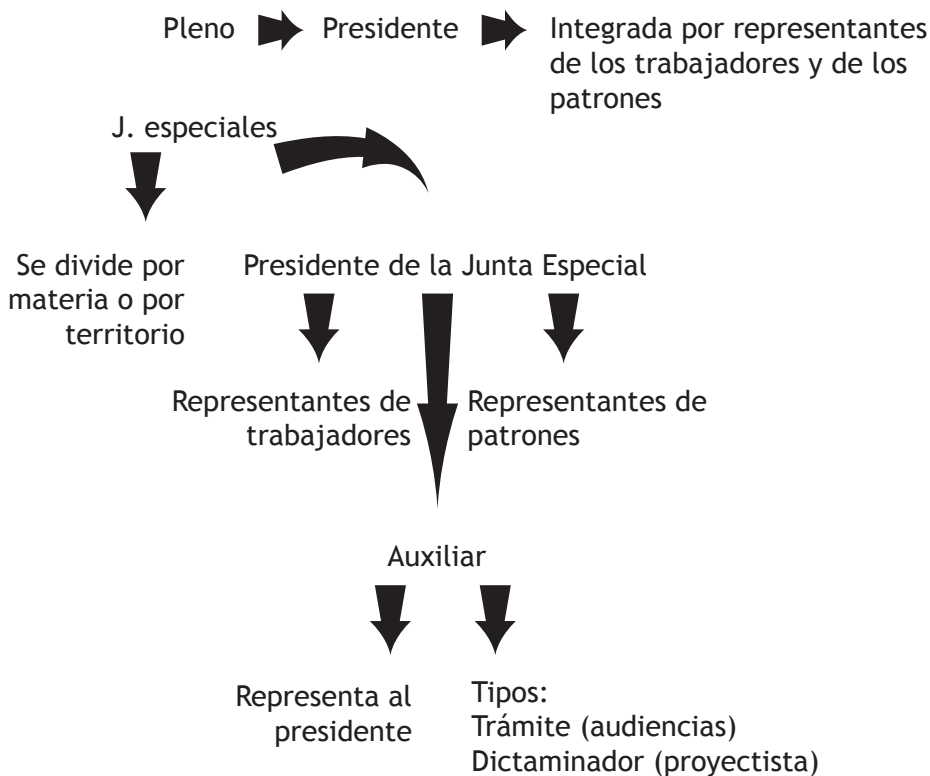
Asimismo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, generalmente cuentan con órganos de apoyo o asesoría, como:

- Unidad Auxiliar de Amparos.
- Unidad Auxiliar de Contratos Colectivos.
- Unidad Auxiliar de Contratos Individuales.

- Unidad Auxiliar Conciliadora.
- Unidad Auxiliar de Peritos.
- Unidad Auxiliar de Huelgas.

Otros funcionarios y personal que integran una junta:

- Secretario de Acuerdos.
- Actuarios.
- Oficial de Partes.
- Archivista.
- Mecnógrafas:
 - Presidente
 - Auxiliares
 - Secretario



Partes

Las partes que intervienen en un Proceso Laboral se encuentran determinadas en la Ley Federal del Trabajo, en específico en su artículo 689, mismo que señala el que son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Es importante mencionar, que la Ley anticipa que toda contienda laboral involucra a dos o más sujetos al hablar del concepto de “partes”, ante ello y para que exista un conflicto laboral es necesario que previo a éste hubiere existido una relación laboral, se deduce que los conflictos se presentan entre el trabajador considerado como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado por un lado, al patrón como persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, con ello veremos que dentro de la práctica procesal se manejan los conceptos de parte actora y parte demandada, considerando al actor como la persona que ejercita una acción, misma que se traduce en la interposición de una demanda, en este caso, de tipo laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, por otro lado, la demandada es la persona en contra de la cual fue interpuesta el escrito de demanda en la cual se le exige el cumplimiento de una acción o prestación y que ante ello deberá oponer sus excepciones y defensas correspondientes.

Con independencia de estas personas que tienen un interés jurídico directo en el juicio laboral, se encuentran además aquellos que sin ser parte en el proceso puedan resultar afectados por el mismo o, también, a las que la propia junta manda llamar, conociendo a esto como terceros interesados, tal y como lo dispone el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, donde señala que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto laboral, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamados a juicio por la junta.

Además se tiene que la capacidad de las partes para comparecer en juicio laboral es importante, por lo tanto es necesario hacer referencia a lo dispuesto en el artículo 691 de la Ley en cita, en el cual se plantea que los trabajadores menores de edad tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en caso de no estar asesorados, la junta solicitará

de inmediato la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; tratándose de menores de 16 años la misma Procuraduría les designará un representante.

Por último, es dable señalar que las partes en el procedimiento ordinario laboral tienen la opción de comparecer personalmente al desarrollo de cada una de las etapas procesales que conforman la Audiencia de Ley o, la de comparecer asistidas por un apoderado o representante legal, según sea el caso, situación que se comenta a detalle en el apartado de personalidad en materia laboral de este trabajo de investigación.

1.2. PRINCIPIOS PROCESALES LABORALES

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo es uno de los más conocidos en el ambiente laboral, ya que contiene enunciadas las formalidades del procedimiento, así como la controvertida suplencia de la queja a favor de la parte trabajadora; además de los principios que regirán en la aplicación del Proceso Laboral.

En este punto y para mejor referencia, a continuación se transcribe el citado precepto:

ARTÍCULO 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

Derivado de lo anterior se pueden corroborar e identificar fácilmente los Principios Procesales Laborales que conforme a la Ley Laboral son utilizados de manera continua por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que se procederán a explicar ampliamente en el siguiente apartado.

El Derecho Procesal Laboral se caracteriza por ciertos elementos, algunos los han llamado características y otros los han llamado principios. Cabe hacer notar que el Proceso Laboral tendrá tanto características como principios, ambos contenidos y diferenciados perfectamente en el numeral 685 de la Ley Laboral Mexicana.

Para comprender de mejor manera lo anterior, tomaremos las definiciones que para cada caso se establecen en el *Diccionario para juristas* que señala que el vocablo “principio” viene del latín *principium*, primer instante del ser de una cosa, origen, base, fundamento, razón fundamental sobre la cual se procede discutiendo en cualquier materia. Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta. Por otra parte, la palabra “característica” señala que se aplica a la cualidad que da carácter o sirve para diferenciar una persona o cosa de sus semejantes.

Así, tenemos que los Principios del Derecho son las verdades absolutas, y por lo que toca al Proceso Laboral, éstos se enuncian en el articulado de la propia Ley del Trabajo de manera general en el artículo 685 mismo que en su caso se correlaciona con otro u otros preceptos de la propia legislación.

La Publicidad

Este principio se encuentra contemplado en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que señala que las audiencias deben ser públicas. Derivado de lo anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje permitirán en todo momento la presencia del público interesado, aun cuando no sean parte del juicio que se encuentra ventilando en esos momentos, claro está que este principio se cumplirá y observará al pie de la letra siempre y cuando no obstaculicen el curso normal del procedimiento, es por ello que cuando un personaje de la vida pública es demandado laboralmente, principalmente en el caso de artistas, la prensa nacional se apersona en las Juntas Especiales para generar la noticia que se publicará en los medios impresos, sin que exista obstáculo alguno que impida su presencia.

No obstante en lo anterior, existe una excepción a este principio, mismo que se contiene en el propio artículo 720, el cual establece que en caso de que así lo determine la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje por conducto

de su Presidente o del Auxiliar quien funge como su representante durante el procedimiento, podrán ordenar, ya sea de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. En resumen, como lo señala el doctor Ítalo Morales “La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta.”

La Gratuidad

Este principio encuentra su fundamento legal además del artículo 685, en el diverso 17 constitucional y 19 de la propia Ley, el artículo constitucional dispone que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley, y su servicio será gratuito. De igual forma en la Ley Laboral se establece que no existirán las costas judiciales. Esto implica que el Estado tiene la obligación de proporcionar a las personas la impartición de la justicia en forma gratuita para que así se encuentren en posibilidad de resolver sus conflictos. Este principio pudiéramos señalar que en la actualidad se encuentra un poco desvirtuado, ya que la costumbre ha superado la realidad y con base en ello, incentivado por los propios litigantes se ha establecido el sistema de “dar propinas” a las mecanógrafas y en general al personal operativo de las juntas ya sea para obtener una copia simple de la audiencia que se celebró o de cualquier actuación que integre el expediente, tal vez esto originado por los bajos sueldos que perciben el personal.

ARTÍCULO 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

La Inmediatez

Este principio se refleja a lo largo de todo el Procedimiento Laboral pasando por: etapas Conciliatoria, de Demanda y Excepciones, de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, del cual se desprende que las autoridades tienen la obligación de presenciar y entrar en contacto personal y directo con las partes, esto es, deben encontrarse presentes en todas las audiencias, a fin de conocer el desarrollo com-

pleto del juicio para que al término de éste se tengan los elementos mínimos y necesario para emitir de inmediato la resolución que ponga fin al asunto.

En este punto de nueva cuenta cabe hacer la aclaración de que este principio en la práctica no se sigue al pie de la letra, ya que es tan grande el volumen de trabajo que tienen en la actualidad las juntas, que resulta material y humanamente imposible que el Presidente, el Auxiliar o inclusive el Secretario de Acuerdos se encuentren en constante contacto directo con las parte y que además conozcan a detalle el estado procesal que guardan los asuntos que se tramitan ante ellos. Lo anterior por la gran cantidad de demandas laborales que son presentadas diariamente por los trabajadores que han sido despedidos de su empleo o en su caso, estos mismos rescinden su relación laboral que los unía con la parte patronal.

La Oralidad

Este principio significa que existirá el predominio de la palabra hablada sobre cualquier documento que se presente por la vía escrita; lo anterior obedece a que el Proceso Laboral requiere que las partes comparezcan personalmente o en su caso, por conducto de apoderado a la Audiencia de Ley, según lo dispone el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto no significa que no exista ninguna promoción por escrito de las partes, pues resulta obvio que ningún juzgador puede conservar en su memoria todos los detalles de un conflicto laboral. En nuestros días es muy común que las partes exhiban la contestación a la demanda o sus pruebas por escrito, ratificando únicamente de viva voz dichos documentos en las etapas procesales oportunas, siendo esto lo mejor para el desarrollo del procedimiento, el cual debe en todo momento ser ágil y sencillo. Sin embargo, nada impide a los litigantes dar contestación a la demanda o aportar las pruebas de manera verbal, ya que sólo se puede considerar como una acción para retardar el desarrollo y desahogo de la Audiencia de Ley, para beneficio de una parte y perjuicio de la otra, principalmente de la actora.

Dispositivo o a Instancia de Parte

Lo anterior significa que el juzgador nada podrá hacer, si previamente no es solicitado su intervención por los particulares, o sea, es necesario que las partes promuevan, ya sea ejercitando acciones como resulta con la parte actora como en su caso, oponiendo excepciones como lo lleva a cabo la patronal.

Ante esto, la junta no puede actuar de oficio cuando se percate de que existe un conflicto obrero patronal, por lo que deberá esperar que se solicite su intervención como acontece en los Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios o con la presentación de la demanda inicial por parte del trabajador, lo que da inicio a un conflicto individual de trabajo, siguiendo con ello el principio de *Judex Actio Sine Actore*, que contempla el hecho de que no puede existir juez si no existen partes.

ARTÍCULO 871. 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.

Capítulo III. Procedimientos para procesales o voluntarios

ARTÍCULO 982. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

La Suplencia de la Demanda

Se encuentra establecida en la segunda parte del artículo 685 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra señala:

ARTÍCULO 685. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo

anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Hay que hacer notar desde este momento la diferencia que existe entre el hecho de considerar una demanda incompleta y cuando por el contrario la demanda es oscura o vaga.

En el primero de los casos citados en la junta tiene la obligación ineludible de subsanar la demanda presentada por el trabajador, siempre y cuando la autoridad cuente con los elementos para llevar a cabo esta acción, por lo cual una vez que ha procedido a subsanar dichas deficiencias, admitirá el escrito inicial de demanda y señalará la fecha y hora en que deberá celebrarse la Audiencia de Ley.

Como ejemplo de la situación antes planteada, se puede señalar el caso en el que el trabajador reclamó como prestación principal por despido injustificado, la Indemnización Constitucional consistente en el importe de tres meses de salario, sin embargo de la lectura del escrito de demanda, el Secretario de Acuerdos de la Junta Especial se percató de que no se encuentra reclamando el pago de los Salarios Caídos, como se prevé en la hipótesis normativa del artículo 50 de la Ley Laboral, por tanto, la obligación del funcionario estriba en que al momento de admitir dicha demanda deberá hacerlo teniendo como prestaciones reclamadas además de la señaladas por el actor, la relativa a los Salarios Caídos. Es importante comentar que el principio en cita no es aplicado de manera estricta por la autoridad laboral, ya que como se ha reiterado la carga de trabajo resulta elevada, por tanto, a lo que se avocan dichos funcionarios es a verificar si las demandas laborales cumplen con los requisitos y circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos narrados, esto es, si el actor asentó su fecha de ingreso a la empresa, su categoría, su horario, su salario, la fecha y hora del despido así como quién y cómo lo despidió.

En caso del segundo supuesto en estudio consistente en que la Junta Especial aprecie que la demanda es oscura o vaga, al no contar con los elementos para poder subsanarla deberá prevenir al trabajador a efecto de que corrija o resuelva su deficiencia en su demanda, concediéndole para ello el término de tres días hábiles contados a partir de la notificación de dicha prevención, señalándole los defectos u omisiones en que hubiere incurrido, así tenemos que

en nuestros días los errores más frecuentes que se aprecian son el que el actor olvida señalar su salario que percibía o su horario de labores, siendo esto factores que por más que la junta pretendiera mejorar, no podría hacerlo, ya que no cuenta con los elementos mínimos para apoyar al trabajador en estos casos; es por ello, que una vez transcurrido el término concedido de tres días que tiene su fundamento en los artículos 735 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, se considera más que suficiente para atender el requerimiento de información por parte de la junta.

Una vez que se ha desahogado la prevención, la junta estará en posibilidad de señalar fecha de Audiencia de Ley que será notificada a las partes involucradas. Ahora bien, en caso de que no se desahogue la misma, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen criterios diversos, uno de ellos el cual se considera el más drástico es el que se remite al archivo el expediente como asunto totalmente concluido; otro criterio que se sigue, es el de no obstante haber desahogado la prevención, es señalada fecha y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Ley, esto apoyado en el artículo 878, fracción II de la Ley Laboral el cual prevé que el último momento para aclarar y, en su caso, desahogar la prevención efectuada es en la Audiencia de Ley, en su etapa de Demanda y Excepciones antes de que sea ratificado el escrito inicial de Demanda; por último y en correlación a este criterio que antecede deriva uno más en el sentido de tener por presentada la demanda laboral en sus términos bajo la responsabilidad del trabajador, agotando la autoridad laboral en todas sus etapas del Procedimiento Laboral, con las consecuencias que esto trae aparejadas para la parte actora.

ARTÍCULO 873. La etapa de Demanda y Excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- II. ... El actor expondrá su demanda... Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera 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...

La Interpretación más favorable al trabajador

Contenida en el artículo 18 de la Ley en la materia, establece que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable a la actora, este artículo en su parte procesal encuentra su fundamentación en los diversos artículos 784 y 804 de nuestra Ley, con los cuales se determina que si bien es cierto en la contienda pudiera generarse la equidad procesal, la misma inclinará en su momento la balanza a la parte trabajadora, toda vez que es responsabilidad total del empleador el llevar todos los registros de carácter administrativo que se deriven de la prestación de servicios subordinados, llámese relación de trabajo o contrato de trabajo, de no contar con esos documentos tales como recibos de pago, nómina, tarjetas de asistencia, constancias de pago de aguinaldo entre muchas otras cosas, la carga de la prueba en el Procedimiento Laboral de manera invariable le corresponderá al patrón, ya que el trabajador a lo único que se encuentra obligado es a prestar los servicios para los cuales fue contratado más no para estar preocupándose de si tiene todos sus papeles y recibos en orden para el supuesto de que en algún momento de su vida laboral lo llegasen a despedir de su empleo.

ARTÍCULO 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º . En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

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

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

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

Pasando a las características del Derecho Procesal Laboral, tenemos que éstas son las contenidas en el primer párrafo parte segunda del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.”

La Economía y Concentración

Consisten en la realización del mayor número de actos posibles dentro del proceso, en una sola audiencia, lo cual trae como ventaja la celeridad procesal dando un gran impulso al procedimiento. Logrando así la brevedad en el actual Proceso Laboral.

Esto se cristaliza con la reforma procesal llevada en 1980, con la Audiencia de Ley, la cual contiene dentro de sí misma las tres etapas procesales que son la Conciliatoria, la de Demanda y Excepciones y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, mismas que siguiendo estos principios deben llevarse en un solo acto. No obstante, esto no ha sido posible cumplirlo en la actualidad al cien por ciento con esta característica, ya que en la mayor de las veces sólo es factible agotar el proceso hasta la segunda etapa debido a la interposición de incidentes

de previo y especial pronunciamiento que motivan la suspensión de la misma hasta que no se resuelva la cuestión incidental, la cual muchas de las ocasiones es planteada por alguna de las partes, principalmente la patronal con el fin único y específico de dilatar el juicio lo mayor posible y de esta forma presionar al extremo del hartazgo a la parte trabajadora para llegar a una negociación en sus pretensiones.

La Sencillez

Con esta característica se busca eliminar formalidades inútiles dentro del Procedimiento Laboral, partiendo del hecho de que el legislador consideró a la parte trabajadora en desventaja tanto de recursos económicos, como académicos frente al patrón para que éste pudiera conocer con exactitud en qué consiste y cuáles son los derechos básicos de la llamada clase obrera.

Por ello, desaparecen trámites no necesarios en donde además no se exigen formas determinadas en las comparecencias o promociones que realizan las partes, tal y como lo dispone el artículo 687 del ordenamiento laboral.

ARTÍCULO 687. En las comparecencias, escritos, promociones, alegaciones, no se exigirá forma determinada, pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Tan no existen formalidades en el proceso del trabajo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en específico en sus Oficialías de Partes, son recibidas cotidianamente comparecencias o promociones en una simple hoja sin membrete en la que el litigante de propio puño y letra en el acto efectúa esa promoción, en las que lo único que debe precisarse es la petición que se formula sin ningún otro requisito, inclusive llegando al extremo de sólo motivar la pretensión pero no fundarla, ya que esto implicaría formalidades que en el Derecho Procesal Laboral no existen.

1.3. PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL

Previo al análisis de este subtema, se considera de total relevancia el recordar el concepto del vocablo “Parte”, adecuado al Derecho Procesal Laboral, mismo que sin necesidad de acudir al *Diccionario de la Lengua Española*, se encuentra plasmado en la propia Ley Federal del Trabajo en el artículo 689.

ARTÍCULO 689. Son partes en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Bajo el amparo de esta definición, tenemos que quien ejercita una acción en el Proceso Laboral es considerada como parte activa en el mismo; en este sentido quien en la mayoría de los casos se adecua a la hipótesis señalada, es el trabajador al que dentro del Proceso Laboral se le conoce como parte actora. Por otro lado, también es considerada como parte aquel que oponga excepciones, y en éste en un juicio laboral lo será el patrón, conocido como la parte demandada en el asunto en litigio. Todo asunto tiene sus excepciones, y éste no puede escapar de ello, por eso es válido señalar que un trabajador puede ser considerado como parte demandada y un patrón como parte actora, en los cuales la parte patronal plantee un incidente de previo y especial pronunciamiento.

También el artículo 690 proporciona la capacidad para comparecer a quien sin tener la calidad señalada en el párrafo que antecede compruebe su interés jurídico en el proceso, denominándole Tercero Interesado.

ARTÍCULO 690. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamados a juicio por la junta.

En el artículo que antecede, apreciamos que en la práctica generalmente son llamados a juicio como Terceros Interesados, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, y la Comisión Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro; este

llamamiento lo efectúa la parte actora cuando una de las pretensiones que invoca en su demanda, es la de reconocimiento por la parte patronal de la relación laboral que los unía, ya que de acreditarse la misma, traería como consecuencia además de la reinstalación del trabajador, el reconocimiento inmediato de sus derechos laborales por todo el tiempo que hubiere prestado sus servicios y claro está dentro de ellos se encuentran el pago de las cuotas obreras patronales al Seguro Social y de la cuotas o aportaciones correspondientes a las Subcuentas de Retiro y de Vivienda que se manejan en los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

Una vez comentado y distinguido a las partes en el Proceso Laboral, tenemos que para efectos de la comparecencia de las mismas ante una Junta de Conciliación y Arbitraje se puede llevar de manera personal, conocida esta forma como de propio derecho o pueden también comparecer asistidos de apoderados o representantes legales según sea el caso, tal y como se contempla en el artículo 692 de la Ley Laboral.

ARTÍCULO 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

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

Esta fracción nos indica que, tratándose de persona física (siempre lo será el trabajador o un codemandado físico), la forma en la que su apoderado podrá comparecer a la Audiencia Inicial o realizar cualquier otro trámite, será presentando a la junta, una carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, además de que ésta deberá siempre ir dirigida al C. Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, indicando las facultades para las que se le confiere ese poder, pues éstas pueden resultar muy variadas, siendo claros en señalar los aspectos relativos a las diversas etapas de la Audiencia Laboral. De igual forma invariablemente debe contener el nombre tanto del otorgante como del que

acepta el poder y de los testigos respectivos, de no contener este requisito se puede correr el riesgo de que el escrito al cual anexa la carta poder (demanda, contestación, pruebas) se turne al archivo por no contener los requisitos establecidos en el artículo antes citado.

Por otra parte, algunos litigantes patronales quieren obligar al trabajador para que al momento de que la persona se encuentre en la primera audiencia, firme la carta poder ante la presencia de ellos y de la junta, lo cual no tiene sustento legal alguno, pues en materia laboral derivada del apartado “A” del artículo 123 constitucional, no aplican las reglas del procedimiento civil ni mucho menos artículos del Código Federal de Procedimiento Civiles, esto conforme a lo que se establece en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos o, en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Asimismo, es poco común que un apoderado de persona física acredite su personalidad por medio de poder notarial, esto por una razón muy sencilla y que es lo oneroso que resulta acreditar personalidad de esta forma, ya que hay que acudir ante un Notario Público a efecto de que protocolice los poderes otorgados resultando más fácil, rápido, además sirviendo para los mismos efectos una simple carta poder que puede ser adquirida en cualquier papelería.

En el caso en particular, la forma práctica en la que se acreditaría personalidad en el Procedimiento Laboral es la siguiente:

Ejemplo

Fracción I. ... Comparece por la parte actora, el actor personalmente asistido de su apoderado legal licenciado Marco Antonio Vanegas López, quien acredita su personalidad en términos de la carta poder de fecha 1º de abril de los corrientes que en este acto se exhibe en términos de lo dispuesto por el artículo 692, fracción I de la Ley Federal del Trabajo...

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

En este caso, hay que hacer notar que se habla de un Representante Legal, figura que es diversa a la del Apoderado Legal. Así, en el primero, frecuentemente un Notario Público es al que tiene señalado como tal dentro del cuerpo de los instrumentos notariales, mismo que puede ser un Contador Público, Ingeniero, Economista o cualesquier otra profesión, generalmente se otorga esta representación legal amplia a los accionistas principales o dueños de las empresas. Por ello, si el que comparece a la Audiencia de Ley tiene el carácter de Representante Legal, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda tener por acreditada la personalidad con la que se ostenta, bastará que exhiba el testimonio o instrumento notarial original que así lo haga constar.

Ejemplo

Fracción II. ... Y por la parte demandada Grupo Asaro S.A. de C.V., comparece su Representante Legal, licenciado Jesús Alberto Guerrero Rojas, personalidad que acredita en términos del testimonio notarial original número 348505 pasado ante la fe del Notario Público número 2 del Distrito Federal, solicitando su devolución previo cotejo y copia certificada que obre en autos...

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

En este supuesto hay que poner especial atención, ya que nos habla de un Apoderado de Persona Moral, lo cual es diferente al supuesto presentado con antelación; por lo tanto, habrá que retomar un poco de lo señalado en las fracciones que le anteceden, debiendo la mayoría de las veces de relacionar una carta poder en forma conjunta con el testimonio notarial. En este supuesto, lo más sencillo sería contar con un instrumento notarial en el que se aprecie claramente la delegación de facultades expresas hacia el Apoderado

incluyendo las relativas a comparecer, a Conciliar, comparecer en Audiencia de Ley, ofrecer pruebas, entre otras; no obstante, esto no sucede en la práctica cotidiana pues el Apoderado comparece acreditando su personalidad con una carta poder, misma que es suscrita por el Representante Legal que aparece en el cuerpo del instrumento notarial, debiendo correlacionar ambos documentos a efecto de que se tenga acreditada la personalidad del compareciente por parte de la autoridad laboral.

Fracción III. ... Y por la Universidad Tecnológica de México S.C., comparece su Representante Legal C.P. Jose Luis López López, quien en este acto acredita su personalidad en términos del instrumento notarial número 97828 pasado ante la fe del Notario Público número 57 del Distrito Federal, y con fundamento en el artículo 692, fracción III otorga poder amplio y cumplido al licenciado Javier Bay y Orantes en términos de la carta poder con fecha 6 de enero de los corrientes que en este acto se exhibe y se correlaciona con el instrumento notarial antes descrito, el cual se presenta en original y se solicita su devolución previo cotejo y copia certificada que obre en el expediente en que se actúa...

...Y por la Universidad Tecnológica de México S.C., comparece su Apoderado Legal licenciado Javier Bay y Orantes quien acredita su personalidad en términos de la carta poder de esta misma fecha relacionada con el instrumento notarial número 97828 pasado ante la fe del Notario Público número 57 del Distrito Federal, solicitando la devolución del mismo por ser necesario para diversos fines, previa copia certificada que obre en autos.

Fracción IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

En este supuesto, la certificación que efectúa la Junta de Conciliación y Arbitraje es la llamada Toma de Nota, en la cual se reconoce la personalidad de los miembros de un Sindicato y principalmente la de su Secretario General, y con base en ella podrán comparecer ante cualquier autoridad a efecto de hacer valer

sus derechos o pretensiones. Es importante recordar que los Sindicatos también pueden verse involucrados en conflictos de tipo laboral con el personal que presta sus servicios de apoyo en los mismos y, por tanto, podrán ser sujetos de una demanda por parte de este tipo de trabajadores, siendo competentes para conocer estos asuntos las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Criterios relevantes

AUDIENCIA INICIAL DEL JUICIO LABORAL. NO PROCEDE SU DIFERIMIENTO EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES POR ENFERMEDAD DE UNA DE LAS PARTES. El artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, ésta señalará una nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente. Por su parte, el artículo 692 de la misma Ley dispone que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. De una armoniosa interpretación de ambos dispositivos resulta que el primero no puede aplicarse analógicamente para justificar la inasistencia por motivos de salud de una de las partes, a la etapa con la que se inicia el juicio laboral (Demanda y Excepciones), ni en la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, toda vez que no está obligada a comparecer personalmente, al tener oportunidad de hacer uso del derecho de asistir por medio de algún representante debidamente acreditado, pues si bien el diverso numeral 17 del propio ordenamiento legal faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a considerar disposiciones legales que regulen casos semejantes, el artículo 785 prevé un evento diferente, como lo son los casos en que una persona por enfermedad u otro motivo esté impedida para asistir a las diligencias para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, las que por su propia naturaleza exigen la presencia directa de los absolventes y testigos.

PERSONALIDAD. UNA VEZ RECONOCIDA POR LA JUNTA EN LA AUDIENCIA DE LEY, ES INNECESARIO ACREDITARLA DE NUEVA CUENTA EN LAS ACTUACIONES POSTERIORES. De lo dispuesto por

la primera parte del párrafo final del artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que declarada la integración del tribunal puede válidamente decretarse la apertura de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y acto continuo, hacer mención de las partes que comparecen y en su caso de sus apoderados; en este momento deben exhibirse los documentos justificativos de la personalidad con la que se ostentan los apoderados para que la junta lleve a cabo el examen de los documentos y resuelva acordando lo que legalmente corresponda acerca de si se tiene o no por reconocida la personalidad con la que se ostentan los comparecientes, con las consecuencias legales que ello implica, o sea, el de tenerlas o no por compareciendo y darles o no intervención legal en el juicio, pues sólo así pudieran intervenir en las etapas subsiguientes; por lo tanto, una vez reconocida la personalidad de quien comparece como apoderado de la parte demandada en esa etapa inicial de la referida audiencia, no existe ya entonces obligación de aquél de justificar de nueva cuenta su personalidad en las etapas subsiguientes, pues el artículo 692 de la Ley Laboral en comento, no contiene disposición alguna en ese sentido, esto es, que una vez acreditada la personalidad tenga que justificarse otra vez en las actuaciones posteriores a las que se comparezca; lo anterior, independientemente de que se suspenda la Audiencia de Ley, en la referida etapa y se fije fecha posterior para su celebración con los apercibimientos decretados en el auto de radicación, pues por tales apercibimientos debe entenderse los que previenen los artículos 875, 876, 878 y 880 de la referida Ley Laboral, o sea, las consecuencias legales que ocasionaría la falta de comparecencia de las partes a las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, mas no que se deba acreditar nuevamente la personalidad de los apoderados de aquéllas en las audiencias posteriores.

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LOS REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS APODERADOS DE PERSONAS MORALES SON LOS ESTABLECIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUN CUANDO LOS ESTATUTOS DE AQUÉLLAS EXIJAN OTROS DISTINTOS PARA OTORGARLA. Es incorrecto estimar que, tratándose de apoderados de personas morales, la personalidad en un juicio laboral deba

examinarse conforme a los estatutos de dichas personas jurídicas, ya que el procedimiento laboral se rige por las disposiciones legales contenidas en la Ley Federal del Trabajo; por lo que es inconcuso que los requisitos que deben satisfacer los referidos apoderados para tener por acreditada su personalidad en tales juicios, son los previstos en la citada legislación. Por tanto, la resolución de la Junta Laboral que tiene por reconocida la personalidad a un apoderado con la carta poder expedida en su favor por el representante legal de la persona moral demandada, que acreditó tener facultades legales para delegar su representación, no infringe el artículo 692 del código laboral, aun cuando en los estatutos de la citada persona moral se prevenga que sólo puede hacerlo a través de un poder notarial.

PERSONALIDAD. LA FACULTAD DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE DECIDIR SOBRE ELLA CONFORME AL ARTÍCULO 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO ES VIOLATORIA DE LA GARANTÍA DE IGUALDAD PROCESAL. Dicho precepto de la Ley Reglamentaria del Apartado “A” del artículo 123 constitucional, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas previstas en el diverso 692 del mismo ordenamiento, siempre que de los documentos exhibidos llegue al conocimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, lo que implica que basta que dichos documentos formen convicción sobre la representación que se ostenta, para que el tribunal laboral deba tener por demostrada la representación de la parte obrera. Dicha facultad no es violatoria de garantías, aun cuando las reglas para acreditar la calidad de apoderado de las personas morales, previstas en las fracciones II y III, del último precepto invocado, no admitan otra forma de acreditar esa calidad; esto se justifica teniendo en cuenta que las personas morales sólo pueden actuar válidamente, a través de sus representantes legales o apoderados, por tanto, quienes ostenten esa representación deben demostrar que la persona moral existe, y que el órgano de representación les ha conferido la calidad de apoderados, o bien, que son él o ellos quienes por virtud de la designación hecha por el órgano de la persona moral con facultades para ello, los ha designado representantes y, por ende, tales hechos deben constar por escrito, en los

documentos idóneos correspondientes. En cambio, el trato menos riguroso, en cuanto a la acreditación de la personalidad cuando se trata de trabajadores o sindicatos, solamente tiende a equilibrar la posición procesal del trabajador frente al patrón, pues es innegable que en todo conflicto de naturaleza laboral, subyacen los factores de la producción, capital y trabajo, en la que el primero tiene presuncionalmente mayores elementos para llevar a cabo la demostración de las situaciones que se derivan de la relación laboral y que por su capacidad económica, está en aptitud de aportar al juicio los documentos idóneos y necesarios para que, quien actúe en su representación, acredite fehacientemente esa calidad; luego, ante la desigualdad económica entre operario y empleador, se erige el imperativo de la Ley que tutela los derechos mínimos de la clase obrera, con la finalidad de lograr un equilibrio procesal. Por lo tanto, tratándose del juicio laboral, no puede operar el principio de igualdad procesal, como en otras materias, porque las partes que intervienen no se hallan en el mismo plano, de modo que lograr el equilibrio procesal a través de imponer menos cargas procesales a la parte trabajadora, no implica violación de garantías individuales, porque ese trato desigual dimana del reconocimiento que hace el artículo 123 de la Constitución, que consagra derechos mínimos de los trabajadores, que no pueden afectarse con un trato igual en el proceso donde intervienen partes desiguales, ya que debe exigirse el cumplimiento de esos derechos mínimos.

DEMANDA LABORAL. CARECE DE RELEVANCIA QUE SEA FIRMANDA POR QUIEN NO CUBRA LOS REQUISITOS COMO REPRESENTANTE, SI EL ACTOR ACUDE EN FORMA DIRECTA A LA AUDIENCIA INICIAL Y LA RATIFICA EN TODAS SUS PARTES. Aun cuando el curso inicial haya sido signado por quien carece de poder para ello, según las características de la carta anexa al mismo, la que en efecto para su validez requiere no sólo de la rúbrica de quien la otorga y de quien acepta, sino también de los testigos, cabe destacar que del numeral 692 de la Ley Federal del Trabajo se desprende claramente que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, por lo que si en la especie el actor acude personalmente a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y en uso de la palabra ratifica cada una de sus partes el escrito primigenio, con

ello no puede darse falta de legitimación, ya que el propio trabajador es quien asiste a la audiencia respectiva.

PODER. EL DOCUMENTO EN QUE EL TRABAJADOR LO OTORGUE DEBE SER ANALIZADO EN SU INTEGRIDAD POR LA JUNTA RESPECTIVA. El artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo establece que podrá tenerse por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin necesidad de sujetarse a las reglas establecidas en el diverso 692 de la misma Ley, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada; en atención a dicho precepto, es claro que la junta responsable debe examinar en su integridad el documento en que el trabajador otorgue poder a sus representantes, pues aun cuando no se precise cuáles son todas las facultades generales o especiales que se les confieren, sino que se expresan que es para que se presente la demanda relativa, ello no debe interpretarse de una manera rigorista, ya que si apreciando los hechos en conciencia no hay duda de que el poder se confiere para representar al obrero en el juicio laboral debe tenerse por acreditada la personalidad del apoderado.

PERSONALIDAD DE LOS APODERADOS DE PERSONAS MORALES EN LOS JUICIOS LABORALES. Si no se hizo notar el instrumento notarial que el delegado estatal del Instituto Mexicano del Seguro Social tuviera facultades para a su vez otorgar poder, fue correcto el proceder de la junta responsable al no reconocer la personalidad del compareciente como apoderado del Instituto demandado. Esto es así, tomando en consideración que las partes en el Procedimiento Laboral son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones y opongan excepciones, como lo señala el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo; que de conformidad con lo preceptuado por el numeral 692 del mismo ordenamiento, la comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y que tratándose de personas morales su apoderado debe acreditar la personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, según lo previene la fracción III de este último precepto.

PERSONAS MORALES, REPRESENTACIÓN EN JUICIO DE LAS. La interpretación de los preceptos contenidos en el Título Catorce, Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el decreto del 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la Ley Laboral del mencionado capítulo, rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quiénes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducta de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizada para ello. En la especie, el director general de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número 353, confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Especial respectiva de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Desahogo de Pruebas, un poder para representar a la institución en dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el director general de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confieren los artículos 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente, y el artículo 13, fracciones I, XIV y XVI del reglamento respectivo, que contiene disposiciones análogas. En este orden de ideas, los funcionarios a que se refiere dicha escritura, que comparecieron a los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos, sí tienen la legítima representación de la persona moral

y en consecuencia las juntas actuaron conforme a derecho al tener por comprobados los requisitos legales para ostentar la representación de la persona moral demandada en dichos juicios. En consecuencia, debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL. ALCANCE DE LAS FACULTADES DE LA JUNTA PARA TENERLA POR ACREDITADA. Una interpretación armónica de los artículos 692, 693 y 694 de la Ley Federal del Trabajo, lleva a colegir que en materia laboral, la representación de los patrones, de los trabajadores y de los sindicatos, no queda sujeta a formalismos rigurosos que obstaculicen la defensa de sus respectivos intereses ante las autoridades de trabajo, aun cuando se exige como requisito que el otorgamiento de tal carácter se haga mediante poderes notariales, cartas poderes y comparecencias ante las propias autoridades de trabajo, tales exigencias persiguen como finalidad evitar suplantaciones de apoderados como vía para garantizar el ejercicio adecuado de los derechos, tanto de los trabajadores como de los patrones, derivados de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en esencia, la finalidad de tales normas tiene como objeto el que las juntas cuenten en medios idóneos con los cuales lleguen a la convicción de que, efectivamente, quien se ostenta como apoderado de alguna de las partes en el juicio, represente efectivamente a esa parte.

PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS JUNTAS PUEDEN VALIDAMENTE EXAMINARLA DE OFICIO. Si los presupuestos procesales son los requisitos sin los cuales no puede iniciarse, tramitarse, ni resolverse con eficacia jurídica un procedimiento, y entre dichos presupuestos se halla la personalidad de las partes, ha de considerarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen atribuciones para examinar, aun oficiosamente, la personalidad de quien comparece por cualquiera de las partes a fin de cerciorarse de que

efectivamente está legitimado para ello; tal consideración se halla confirmada, lógicamente, por varios preceptos legales, entre otros, los artículos 685, 692, 713, 840, 842, 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, que dan por supuesta esa facultad; de lo contrario, tendría que admitirse el extremo antijurídico de que la autoridad jurisdiccional se viera obligada a aceptar como representante de una de las partes, a cualquiera que se ostentara como tal, sin necesidad de acreditarlo, con grave perjuicio para la congruencia del proceso y del laudo.

PERSONALIDAD. PROPIETARIO DE UN INMUEBLE DEMANDADO EN JUICIO LABORAL. Si el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que regula la forma de acreditar la personalidad en el juicio generador del acto reclamado, no exige que el compareciente que se ostenta como apoderado de una persona física propietaria de un inmueble demandado, exhiba pruebas fehacientes de la legítima propiedad del inmueble del que diga ser dueño, es suficiente, para aceptar al promovente como parte demandada, el que de los documentos que exhiba se desprendan indicios suficientes que lleven a la Junta del Trabajo al conocimiento de que la persona que se ostente con tal carácter tiene el dominio del inmueble y que figure como demandado. Y si la persona que se ostentó dueña extendió carta poder en favor de otro para que la representara en juicio, es correcta la determinación de tener por justificada la personalidad, ya que en los litigios que se planteen a la luz del Derecho Laboral, no se va a resolver una cuestión referente a la propiedad, sino que lo que se va a dilucidar son meramente derechos derivados de la prestación de un servicio subordinado; es por ello que en este aspecto no debe atenderse el principio de estricto derecho en cuanto a la exigencia requerida por otras ramas del derecho para acreditar la propiedad del inmueble.

DEMANDA LABORAL FIRMADA SÓLO POR EL APODERADO DEL TRABAJADOR. INTERRUMPE LA PRESCRIPCIÓN. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, ha reiterado el criterio de que la presentación de la demanda interrumpe la prescripción de las acciones en materia laboral, en virtud de que conforme al artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, el Procedimiento Laboral se inicia con la recepción del escrito de demanda y no como sostiene la responsable, en la Audiencia de Demanda y

Excepciones; luego la demanda formulada por el apoderado del trabajador, se interrumpe la prescripción por no ser este acto de carácter personalísimo, como lo son otros actos del juicio laboral que sí requieren forzosamente la presencia del interesado, de lo cual, se entiende que el hecho de proponer la demanda, no requiere comparecencia directa del actor; además porque el artículo 692 de la Ley citada, establece que se podrá comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, no pudiéndose entender que tal dispositivo se refiera únicamente al periodo de Demanda y Excepciones de la audiencia respectiva, sino que es extensible también a la presentación de la demanda, máxime si ésta fue ratificada por el trabajador en la Audiencia de Demanda y Excepciones y la junta no desechó por falta de legitimación el recurso de mérito; por tanto, tal presentación sí tiene el efecto de interrumpir la prescripción aunque sólo la haya firmado el apoderado del actor.

APODERADO EN EL JUICIO LABORAL. FORMA DE DESIGNARLO.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que las partes pueden comparecer a juicio de manera directa y establece la forma en que pueden designar apoderado; pero el precepto legal no es limitativo, sino enunciativo, pues el artículo 694 de la misma Ley determina que los trabajadores y los patrones pueden también designar apoderado para que los represente ante cualquier autoridad del trabajo, mediante simple comparecencia ante la junta; aun cuando esta norma legal se refiere a un poder general que se otorga mediante simple comparecencia y puede servir para cualquier juicio laboral; aplicando esta última norma, por analogía y aun por mayoría de razón, en los términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que si el representante legal de la persona moral demandada y codemandado además de persona física, compareció personalmente a la audiencia respectiva y en ella designó apoderados, el mandato es válido, tomando en consideración que en el juicio laboral rige el principio de oralidad, y lo que la Ley persigue es que la junta tome conocimiento en forma directa de la voluntad del mandante para otorgar el poder, por lo cual, si el patrón sí puede por comparecencia otorgar un poder general para diversos juicios laborales, también puede hacerlo de la misma manera, en forma concreta para el juicio en que se comparece personalmente.

1.4. PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES

Este capítulo es de suma importancia, ya que tocará los aspectos fundamentales de los denominados Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios y de las Providencias Cautelares, los cuales se tramitan en su mayoría antes de entrar a la etapa Procesal del Derecho Laboral.

Los reconocidos maestros Tena Suck e Italo Morales, al referirse al vocablo Paraprocesal señalan que significa “Junto a – a un lado”, “vía que se coloca a un lado del proceso”.

Los Procedimientos Paraprocesales, también llamados Voluntarios, fueron establecidos por primera vez en las reformas procesales en 1980, y se contienen en los artículos 982 al 991 de la Legislación Laboral en la materia. Este tipo de procedimientos se utilizan cuando sin existir promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno, se requiera la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, por así haberlo solicitado:

- a) Las partes interesadas.
- b) Una sola de las partes.

Entonces tenemos que estos procedimientos pueden ser utilizados por el patrón, por el trabajador o inclusive por los mismos sindicatos, tal y como se aprecia en el artículo 982 que se transcribe a continuación:

ARTÍCULO 982. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

En la práctica este tipo de procedimientos se inician concurriendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje y solicitando en forma oral o por escrito la intervención de la misma, es dable hacer el señalamiento que la petición de forma oral casi nunca llega a presentarse, y además deberá constar expresamente el nombre de la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende sea exhibida o la diligencia que se pide sea llevada a cabo, debiendo acordar la junta dentro

de las 24 horas siguientes sobre lo solicitado y señalando en su caso el día y la hora en que tendrá verificativo la diligencia requerida.

La intervención que se solicita a la junta en términos del párrafo que antecede puede ser variada y en relación a varios aspectos, entre los más comunes que se presentan son los siguientes:

- La solicitud del trabajador respecto al otorgamiento de la constancia de sus días laborados.
- La solicitud del trabajador respecto al otorgamiento de la constancia de sus salarios percibidos.
- La solicitud que se hace a la Junta de Conciliación y Arbitraje para la autorización de trabajo a menores de 14 años.
- Los convenios fuera de juicio, su aprobación y ratificación ante las juntas.
- La solicitud del patrón para notificar y entregar al trabajador el Aviso del Rescisión con la fecha y causales de la misma.

Como se ha advertido, el Procedimiento Paraprocesal se caracteriza porque quienes solicitan la intervención de la autoridad laboral, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, no tienen planteadas cuestiones procesales a resolver, siendo una característica primordial su carácter voluntario en el que no existe conflicto promovido alguno, debido a ello, en estos procedimientos a los sujetos que intervienen no se les puede llamar partes, ya que este término se utiliza en el Proceso Laboral, por ello, se les denominará simplemente como solicitantes o promoventes.

Criterios relevantes

ACTOS PARAPROCESALES. INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL COLEGIADO EN AMPARO DIRECTO PARA CONOCER DE LOS. Cuando la resolución reclamada emana de un Procedimiento Paraprocesal que no constituya un juicio, emitido de acuerdo a las reglas establecidas en el Título Quinto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, cuyo artículo 982 dispone:

“Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas” y si además la resolución que emite la junta, no se encuentra comprendida entre las hipótesis que establece el artículo 158 de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, sino que tal acto se dicta por la autoridad laboral pero fuera de juicio, su impugnación debe seguirse ante un Juez de Distrito, con fundamento en los artículos 107, fracción V, inciso *c*), constitucional y 114, fracción III de la Ley de Amparo.

PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS. CASO DE IMPROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO. Si bien, por regla general, en contra de las determinaciones tomadas en los procedimientos paraprocesales o voluntarios, no procedería el amparo directo, sino el indirecto, en términos del artículo 114, fracción III de la Ley de Amparo, dada su naturaleza en la que interviene la junta sin existir conflicto entre las partes (artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo), el hecho de que dentro de tales procedimientos no exista recurso o medio de defensa para combatir las determinaciones que se dicten, no es parámetro para concluir que en todo caso el amparo indirecto que contra ellas se promueva es procedente; pues debe tenerse en cuenta que cuando la pretensión implica la nulidad de un convenio, dicha nulidad debe demandarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en juicio laboral, ya que el artículo 123, apartado “A”, fracción XX de la Constitución Federal, las faculta para decidir sobre las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Por tanto, es improcedente el amparo indirecto en ese caso, en términos del artículo 73, fracción XVIII de la propia Ley Reglamentaria de este juicio.

PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS. LAS RESOLUCIONES QUE EN ELLOS SE DICTAN SON RECLAMABLES EN AMPARO INDIRECTO. Conforme al artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo, dichos procedimientos comprenden a aquellos asuntos que, por Mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas. Luego las resoluciones respectivas constitu-

yen actos fuera de juicio, por lo que, el amparo que contra ellas se promueve se pedirá ante el Juez de Distrito, tal como lo señala el artículo 114, fracción III de la Ley Reglamentaria del juicio de garantías.

IMPROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO. ACUERDO QUE APRUEBA UN CONVENIO ELEVADO A LAUDO EN UN EXPEDIENTE PARAPROCESAL. Si se reclama en amparo el acuerdo dictado en un expediente paraprocesal instaurado con apoyo en los artículos 982 y relativos de la Ley Federal del Trabajo que aprueba un convenio en que se dan por terminadas las relaciones laborales y que es elevado por la junta responsable a la categoría de laudo, el juicio de garantías deviene improcedente por desacato al principio de definitividad en términos de la fracción XVIII, del artículo 73, en relación con la fracción IV, del artículo 114, a contrario imperio, de la Ley de Amparo, y debe sobreseerse el mismo con apoyo en la diversa fracción III, del artículo 74 *ibidem*, a que es evidente que contra tales actos el quejoso debió demandar ante la junta, en términos del artículo 33 y relativos de la Ley Federal del Trabajo, la nulidad del convenio citado y el pago de las prestaciones que se estima no se hizo o fue hecho de manera incorrecta.

INCIDENTE DE NULIDAD DE ACTUACIONES. IMPROCEDENTE SU PLANTEAMIENTO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. El incidente de nulidad de actuaciones sólo puede interponerse dentro del expediente principal, ya que se presenta como un trámite accesorio que surge durante la sustanciación de un proceso, es decir, el planteamiento de un incidente requiere necesariamente de la actuación jurisdiccional de la junta para resolver puntos litigiosos que generan un Proceso Laboral que se suscita a través de personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones. De lo anterior, se debe concluir que esta clase de incidentes no pueden presentarse dentro de la tramitación de un Procedimiento Paraprocesal, que constituye sólo una actividad judicial (no jurisdiccional), extra procesal o extra litigiosa, a la que no se le puede dar una autonomía o independencia propia de un juicio susceptible de incidentes.

PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. PUEDE INICIARSE PARA EJERCER EL DERECHO DE PREFERENCIA QUE ESTABLECEN LOS ARTÍCULOS 154 Y 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Aun

cuando los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo dispongan que corresponde al trabajador la carga de presentar ante la empresa o establecimiento o, en términos de los contratos colectivos, ante el Sindicato, la solicitud en donde haga valer su derecho de preferencia para ocupar un puesto vacante, sin que al hacerlo prevenga la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en esa actuación, debe estimarse procedente la pretensión del trabajador de que sea esta última, en el Procedimiento Paraprocesal establecido en los artículos 982 y 983 del mismo ordenamiento, quien notifique la solicitud a sus destinatarios, porque de acuerdo con estos numerales, la vía paraprocesal (instituida sobre los mismos principios que rigen la jurisdicción voluntaria común, según acusa la exposición de motivos del decreto de reformas que le dio origen), está consagrada para atender no sólo a los supuestos previamente tasados en los artículos subsecuentes, sino en general a cualquier otro caso en donde se requiera la intervención de la junta; y en la especie, es razonable admitir que se requiere la intervención de la junta como órgano cuya función es certificadora, dada la trascendencia de la gestión impuesta al trabajador, para evitar las dificultades que en el futuro podría enfrentar en materia probatoria si viera discutido su derecho con motivo de cualquier deficiencia o irregularidad en la recepción de su solicitud, en el entendido de que la procedencia de esta vía no está subordinada a que el trabajador acredite ante la junta que el patrón o el Sindicato se han rehusado a recibir debidamente su solicitud, pues el principio de la buena fe, aplicado por extensión, hace presumir que el trabajador sólo acudirá a ella en los casos en que no le haya sido posible realizar directamente su gestión.

PREFERENCIA, DERECHO DE. SOLICITUD MEDIANTE PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. El trámite de un Procedimiento Paraprocesal, cuyo objetivo es lograr que a través de la Junta Laboral conozca el Sindicato y, en su caso, la sección respectiva, de una solicitud formulada por un trabajador para ocupar una vacante definitiva o puesto de nueva creación, se ajusta a lo dispuesto por los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo, pues la intervención de la señalada autoridad no implica controversia alguna entre partes, en tanto que el promovente sólo pretende que dichas entidades conozcan de su pretensión, ante la exigencia que deriva de lo dispuesto por el artículo 155 de la Ley mencionada.

1.4.1. El Aviso de Rescisión por causas no imputables al patrón

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su parte final, señala que es indispensable que el patrón haga del conocimiento del trabajador el aviso escrito en el que se contengan la causa o causas que originan la rescisión de la relación de trabajo, esto es de suma importancia para la parte patronal, de no efectuar este aviso se considerará que se trata de un despido injustificado y como tal conllevaría a la presentación de una demanda laboral por parte del trabajador reclamando como pretensiones principales alguna de las contenidas en el artículo 48 de la Ley en comento.

ARTÍCULO 47. ... El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de rescisión.

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

Conforme a lo anterior se aprecia que existen determinados requisitos a cubrir, mismos que no deben verse como formulismos inútiles, es indispensable que el trabajador conozca las causas exactas o por lo menos el motivo de su despido y en caso de que se estime injustificado estar en la posibilidad de promover un juicio laboral; de igual forma es útil para la parte patronal, pues en dado momento este tipo de procedimiento le será de utilidad, ya que con base en éste podrá oponer la Excepción Procesal de falta de acción o de Prescripción de la acción ejercitada por la actora. Aunado a ello, de que el patrón no efectúe este aviso operará en su contra la presunción de que el trabajador fue despedido injustificadamente.

Bajo estas consideraciones, podría concluirse que si por un olvido no se efectúa el Aviso de Rescisión al trabajador, el juicio laboral estará en 80% perdido y todas las presunciones estarán en contra del patrón, dado que en estricto derecho, así lo establece la Ley Laboral, pero sucede que en la práctica la mayoría de los patrones no efectúan el aviso señalado ni al trabajador ni mucho

menos a la autoridad laboral competente, entonces en la práctica legal lo que se acostumbra es que la parte patronal procede a negar el despido en su totalidad aceptando en la mayoría de las veces la existencia de la relación laboral entre las partes contendientes, argumentado que por razones desconocidas el actor dejó de presentarse a sus labores; por ello, para darle mayor valor a su dicho y demostrar que actúan de “buena fe”, se le ofrece al trabajador que se reintegre a sus labores en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo, logrando con esto que el patrón pueda revertir la carga de la prueba a la parte actora al aceptar ésta su reinstalación, lo cual se acepta la mayor de las veces derivado de la situación económica desgastada del trabajador, por lo que al no tener una fuente de ingresos nueva, opta por aceptar el trabajo que se le ofreció aun cuando esto conlleve a que deberán probar en su totalidad los hechos y reclamos de prestaciones contenidos en el escrito inicial de Demanda.

Es importante recordar que después de efectuado dicho aviso al trabajador, el patrón no podrá bajo ninguna circunstancia en el juicio respectivo, alegar otras causales distintas a las señaladas en dicho aviso, por tanto, siempre se recomienda hacer valer varias causales de rescisión y no solamente una de las contenidas en el artículo 47 de la Ley, ya que si en el desarrollo del Procedimiento Laboral se acredita una sola de ellas, con esto bastará para demostrar que el despido fue justificado, obteniendo de esta forma una resolución favorable a los intereses de la parte patronal.

Se destaca también el hecho particular de que existe un gran número de patrones que sin conocer perfectamente los alcances y efectos de la parte *in fine* del artículo antes invocado, acuden de manera directa a la Junta de Conciliación y Arbitraje a presentar el referido Aviso Rescisorio sin antes haber efectuado el intento de entregarlo al trabajador ; lo cual, traerá como desenlace que dicho aviso sea archivado como asunto totalmente concluido toda vez que no se agotaron los extremos para acudir de manera directa a la autoridad laboral para solicitar su auxilio en la notificación; tan es así, que existe un criterio perfectamente definido en las juntas el cual preceptúa que no es optativo el notificar al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, sino que en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo sólo entonces y bajo este supuesto se deberá acudir dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la negativa a recibir, ante la junta competente para que ésta ordene la realización de la diligencia correspondiente, de lo

contrario con independencia del archivo del expediente, le será aplicado a la parte patronal en el juicio respectivo, el apercibimiento establecido en la parte final del multialudido artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Con la finalidad de plasmar debidamente los requisitos mínimos que debe contener el Aviso de Rescisión, a continuación se enumeran éstos tomando como base lo establecido por los artículos 47, 692, 982, 983 y 991 de la Ley Laboral Reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 constitucional:

1. Personalidad y Domicilio Legal. Es muy frecuente que se olvide anexar el testimonio notarial original en el cual acredite personalidad, ya sea el representante o el apoderado legal de la empresa; debiendo ser esto imprescindible para que se admita el aviso en cita, conforme a lo que señala el artículo 692 de la Ley; de igual forma se deberá establecer el domicilio legal para oír y recibir notificaciones y, en su caso, a los autorizados para tales efectos.
2. Hechos. Se deben plasmar perfectamente las causas legales fundadas y motivadas por las cuales se determinó rescindir la relación laboral al trabajador, expresando en forma concreta y clara las mismas, evitando emitir juicios de valor que se aprecien vagos o de manera genérica. Por ejemplo, si se trata de un robo cometido por el trabajador se debe explicar detalladamente en que consistió éste y no únicamente asentar que se incurrió en la hipótesis que señala la fracción II, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, pues esto resultaría fácilmente desvirtuable por la actora al no existir perfectamente probado y demostrando las circunstancias de modo, tiempo y lugar que se adecuan a la hipótesis plasmada en la Ley.
3. Fecha. Es necesario asentar en el Aviso de Rescisión, tanto la fecha en que se cometió la infracción como la fecha en la cual, el trabajador se negó a recibir el mismo, éstas deben ser generalmente coincidentes para efectos de comenzar a contar el término de cinco días con los que cuenta el patrón para presentar la solicitud de aviso a la junta competente.
4. Domicilio. Un requisito esencial es el señalar el último domicilio particular que se tenía registrado del trabajador así como su nombre completo,

tomando como referencia este domicilio, la junta ordenará al Actuario a efecto de que se constituya en el mismo y proceda a notificar al trabajador el Aviso de Rescisión. En muchas ocasiones resulta que el domicilio que tenía registrado el patrón es falso, por lo que, cuando el Actuario se presenta al domicilio proporcionado para los efectos de notificar el aviso, éste asentará en la razón respectiva que no se pudo dar cumplimiento al proveído emitido por la junta toda vez que en el domicilio en que se constituye no se conoce al actor o resulta inexistente el mismo.

Bajo esta circunstancia planteada, la junta procederá a dar vista al patrón para que manifieste lo que a su derecho convenga, debiendo éste desahogar dicha vista en el sentido de que se insiste en que se notifique al trabajador en el domicilio proporcionado toda vez que éste era el último que se tenía registrado en los archivos, no debiendo causarle perjuicio alguno al patrón, ya que como la Ley lo señala, éste únicamente tiene la obligación de proporcionar a la junta el último domicilio que se tenga registrado y con ello, debe tenerse dando total y cabal cumplimiento a lo señalado en el artículo en estudio en este apartado.

5. Solicitud de que se notifique el aviso. Toda vez que uno de los principios procesales es la instancia de parte, tenemos que las juntas no pueden actuar de oficio, pues es necesario que el patrón sea quien solicite a la autoridad se notifique el Aviso de Rescisión al trabajador, esto en virtud de que en algunos casos únicamente presentan el escrito sin requerir expresamente la intervención de la propia junta, lo que derivaría en un archivo del asunto presentado.
6. Anexar Acta Administrativa. Con la finalidad de demostrar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador se negó a recibir en primera instancia el aviso; el escrito que se presente deberá ser acompañado de la Acta Administrativa en la que se haga constar los hechos y situaciones que se presentaron al momento de que se le pretendió hacer del conocimiento al trabajador la causal de rescisión, y con ello acreditar que él mismo se negó rotundamente a recibir el documento que le presentó el patrón o a quien represente sus intereses.

Como este documento es el medio en el cual, el patrón demostrará que el trabajador se negó a recibir el aviso, es sumamente importante que a la misma comparezcan al menos dos testigos de asistencia, cuya participación será en el sentido de hacer constar que efectivamente a pesar de que el patrón o su representante legal intentó notificar al trabajador la causa y fecha de rescisión, éste se negó a recibir el mismo; para el supuesto de que se derive un juicio laboral, en el que se deberá acreditar fehacientemente por la parte patronal que se agotaron todos los extremos contenidos en la Ley para solicitar la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje y evitar así que el despido se considere como injusto.

En este punto tenemos que se estima excesivo que la falta de aviso por sí solo considere que el despido es injustificado, en todo caso, sólo debió haberse señalado por el legislador que de no realizar el aviso respectivo operaría en contra de la parte patronal la presunción de que el despido se efectuó de manera arbitraria, salvo que por alguna otra causa o medio se acreditará lo contrario.

Criterios relevantes

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE LA JUNTA. PROCEDIMIENTO. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando el trabajador se niegue a recibir el Aviso de Rescisión de la relación laboral, la junta respectiva procederá a notificarle al trabajador el aviso de despido, previa solicitud del patrón; luego entonces, la petición de referencia producirá el Procedimiento Paraprocesal o Voluntario, parecido al de la jurisdicción voluntaria, pero diferente por tener características propias de la materia laboral; mismo que está previsto y regulado en los artículos 982 y 983 de la Ley Federal del Trabajo; los cuales disponen que el escrito de solicitud, debe ser acordado dentro de las 24 horas siguientes y, en su caso, se deberá señalar día y hora para llevar a cabo la diligencia, ordenándose realizar la citación de las personas cuya declaración se pretende según el caso; por lo tanto, si en el juicio laboral no obra ninguna prueba de haberse realizado tal procedimiento, evidente resulta concluir que en la especie no se cumplió con lo previsto por el artículo 47 de la Ley citada.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE 20 AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando éstos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, consisten en que su contrato de trabajo no pueda ser rescindido válidamente, aun en caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia Ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación a la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE. EL PATRÓN NO PUEDE INVOCAR HECHOS DISTINTOS A LOS CONSIGNADOS, PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO. El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos que originen el despido y no quedar en estado de indefensión. Así, mediante el señalamiento concreto de los hechos que se le atribuyen puede preparar su defensa, con una base de certidumbre y seguridad jurídica de que no se modificarán las causas del despido, ya que de no ser así, quedaría imposibilitado de preparar la prueba tendientes a demostrar su acción, dado que la Ley prevé una sola audiencia, con tres etapas (Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas). Tan importante consideró el legislador tal mecanismo, que la falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para reconsiderar que el despido fue injustificado (mismo artículo párrafo final). En tales condiciones, las consideraciones anteriores llevan implícita la imposibilidad jurídica de que el patrón invoque hechos distintos a los consignados en el aviso de que se trata, para justificar el despido y en caso de que lo hiciere, las juntas no los deben tomar en cuenta para resolver tal justificación.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CUANDO SE ADUCEN VARIAS CAUSALES Y SE ACREDITA UNA ES INNECESARIO COMPROBAR LAS DEMÁS. Habiéndose demostrado una de las causales de resc-

sión invocadas por la parte patronal, es una situación que basta para tener a la misma por fundada, e innecesaria la comprobación de las demás.

RESICIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. LA FALTA DE AVISO BASTA PARA CONSIDERAR EL DESPIDO INJUSTIFICADO Y HACE INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS. El artículo 47, párrafo final de la Ley Federal del Trabajo, establece que la falta de aviso al trabajador, en el cual se contengan la fecha y causas que originaron la rescisión, por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado; consecuentemente si en el juicio laboral no se acredita que el Trabajador haya recibido la comunicación por escrito de las causas por las cuales se le despidió, la junta actúa correctamente al no estudiar las pruebas aportadas al juicio que tiendan a demostrar las causas que dieron motivo a la terminación de la relación laboral, por tanto, no existe violación a las garantías individuales.

1.4.2. *El Convenio Fuera de Juicio*

A efecto de abordar este tema con la mejor claridad posible, se estima necesario reafirmar el concepto general del vocablo convenio, ya que para todas las ramas del Derecho es considerado como el acuerdo de dos o más personas, por medio del cual se pueden crear, modificar, transferir o extinguir derechos y obligaciones.

Los elementos fundamentales que presenta todo convenio son:

- El consentimiento, es decir, la voluntad expresa de las partes.
- Un objeto lícito.
- Cubrir las formalidades que señale la Ley específica.

En materia laboral el artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo señala:

ARTÍCULO 987. ... Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje solicitando su aprobación y ratificación en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de dicha Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de Participación de Utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

En referencia al contenido del artículo anterior es necesario remitirnos al contenido del artículo 33 de la Ley en la materia que señala:

ARTÍCULO 33. ... Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores...

De la lectura conjunta de los artículos antes transcritos se desprenden varios requisitos o formalidades que son indispensables al momento de pretender celebrar un convenio que ponga fin a la relación de trabajo entre patrón y trabajador, siendo éstos los que a continuación se enumeran:

- Presentarse por escrito, firmado por ambas partes y en su caso ante dos testigos, debiendo ser presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de ratificarlo ante la misma y solicitar su aprobación por no contener cláusulas contrarias a la moral, al derecho o a las buenas costumbres, en materia federal este tipo de convenios son presentados de manera directa ante la Junta Especial competente, por el contrario a nivel local se estila presentar este tipo de documentos en la Oficialía de Partes Común de la junta para que ésta una vez que le asigna el folio correspondiente la proceda a turnar a la Junta Especial competente de acuerdo a la actividad que realiza el patrón.

- No deberá contener renuncia de derechos, de lo contrario el convenio no será aprobado por la junta, ya que se encontraría violentando el artículo 123, fracción XXVII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Deberán presentarse antes de iniciar la tramitación de un juicio, pues no tendría caso presentarlo cuando ya existe una demanda laboral entablada, esto en virtud de que lo más lógico es el denunciar un convenio pero dentro de los autos del expediente principal que se tramita y una vez cumplimentado solicitar el archivo del mismo como asunto total y definitivamente concluido.
- Contener una relación detallada y desglosada de cada prestación que le es pagada al trabajador, esto es, que se debe identificar claramente los conceptos que indican la cantidad total que se cubre para finiquitar la relación laboral, a este respecto la pregunta sería ¿por qué mejor entregar una cantidad global y nos olvidamos de cualquier desglose?; la respuesta clara obedece a que de no efectuar esta acción, el trabajador y también el patrón se quedarían en estado de indefensión, ya que no conocerían a ciencia cierta de qué conceptos o en su caso prestaciones se integró el finiquito entregado, quedando siempre dudas del porqué se pagó o por qué se recibió esa cantidad.

Aunado a lo anterior, existe criterio jurisprudencial en el sentido de señalar que aunque el convenio hubiere sido ratificado, aprobado e incluso la junta ordenara el archivo del expediente como totalmente agotado, la misma en ese acto jurídico sólo tiene como función la de aprobar convenios siempre y cuando se encuentren apegados a la moral, al derecho y a las buenas costumbres aunado a que se contemplen las prestaciones mínimas que señala la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, dichas juntas sólo se limitan a la aprobación de un acuerdo de voluntades entre las partes comparecientes, más no actúa ni resuelve como órgano jurisdiccional.

Lo anterior quiere decir que si en el convenio existiera renuncia de derechos o una cuantificación errónea de las prestaciones del trabajador, ya que no

se le pagaron a las que tenía derecho, se podrá optar por solicitar a la junta la nulidad de dichos pagos y por tanto del convenio toda vez que existió renuncia de derechos del trabajador y por lo cual interponer una demanda laboral reclamando el pago de las diferencias no comprendidas en el convenio puesto que no fueron incluidas dentro de éste y por lo que quedaron fuera, siendo obligación de la parte patronal el cubrir dichas prestaciones.

En muchas ocasiones los trabajadores acuden a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para solicitar su apoyo, asesoría e intervención en el asunto, por esto, en muchas ocasiones se llega a conciliar el asunto en esta Institución de carácter eminentemente social. Existiendo en nuestros días una costumbre viciada en la Procuraduría de celebrar convenios y ratificarlos ante la misma y aún más aprobarlos cuando éstas no son facultades propias de la Procuraduría, pues se encuentran perfectamente establecidas en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

ARTÍCULO 530. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;
- II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato, y
- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Ante lo anterior, si bien es cierto, la Procuraduría es considerada como autoridad en materia laboral, y es en el supuesto en el que el patrón incumpla con un convenio o pacto de voluntades celebrado ante dicha autoridad, la misma no tiene la característica de ejecutora de resoluciones, por lo que bajo ninguna circunstancia podrá llevarse el Procedimiento de Ejecución, Embargo y Remate ante el incumplimiento en el pago de la cantidad pactada en el convenio, tal y como sería el paso a seguir en caso de que el convenio fuera de juicio hubiere sido presentado para su ratificación y aprobación ante la Junta de Conciliación y Ar-

bitraje, quedando como única vía la de la interposición de una demanda laboral reclamando el pago de las prestaciones incumplidas corriéndose el riesgo de que para perjuicio del actor y beneficio del patrón, la acción procesal del primero se encuentre prescrita en términos del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo.

Es así, que se concluye que la única autoridad ante la cual deben y requieren ser presentados los Procedimientos Paraprocesales denominados Convenios Fuera de Juicio, lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje competente de acuerdo tanto al territorio como a la materia. Por último respecto a este punto, es dable recomendar que en caso de que el convenio se lleve como parte actora se debe precisar una cláusula específica de pena convencional que hará las veces de Salarios Caídos en el juicio laboral para efectos de un posible incumplimiento del pago con respecto a la cantidad pactada por la parte patronal, principalmente en aquellas ocasiones en que las partes aceptan que el pago se efectúe en parcialidades mismas que se especifican en el cuerpo del convenio; dicha pena convencional generalmente se hace consistir en que por cada día que transcurra sin que se reciba el pago de lo pactado se generará a favor del trabajador un día de salario tal y como lo percibía mientras duró la relación laboral.

Con la finalidad de ejemplificar de manera sencilla los diversos rubros y aspectos que debe contener el Convenio Fuera de Juicio a continuación se presenta un modelo de dicho convenio, el cual reúne los elementos mínimos solicitados por la Ley Federal del Trabajo, en los términos siguientes:

Convenio Fuera de Juicio que celebran por una parte, la Universidad Tecnológica de México S.C., a quien en lo sucesivo se le denominará patrón, cuya actividad es la de impartir educación a nivel medio y superior y por la otra, el C. Eduardo Antonio Vanegas López, a quien en lo sucesivo se le denominará el trabajador, al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

- I. Declara el patrón llamarse como ha quedado escrito, ser de nacionalidad mexicana y encontrarse constituido conforme a las leyes mexicanas, siendo representada en este acto por su apoderado legal licenciado Marco Antonio Franco quien acredita su personalidad en términos del Instru-

mento Notarial original número 57489090 pasado ante la fe del Notario Público número 500 del Distrito Federal, del cual, solicita su devolución previa copia certificada que obre en el expediente derivado del presente convenio.

- II. Declara el trabajador llamarse como ha quedado establecido, ser de nacionalidad mexicana, edad 33 años, estado civil casado y con domicilio en Marina Nacional número 154, Colonia Portales, en México, Distrito Federal y quien se identifica con su credencial para votar con número de folio 234567789 expedida por el Instituto Federal Electoral.
- III. Ambas partes manifiestan que se reconocen mutuamente la personalidad con la que se ostentan para los efectos legales conducentes.

CLÁUSULAS

Primera. Objeto. Ambas partes están conformes en que desde esta fecha y por así convenir a sus intereses, se dé por terminada la relación laboral que los unía en términos del artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Segunda. Desistimiento. Los comparecientes manifiestan que es su voluntad desistirse lisa y llanamente de cualquier acción que se hubiere intentado, ya sea en la vía civil, penal, administrativa e incluso laboral.

Tercera. Pago. El patrón se encuentra conforme con lo antes expuesto, y una vez que sea ratificado el presente convenio ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, se compromete a realizar la entrega en ese acto la cantidad de \$60 000 00 (sesenta mil pesos 00/100 M.N.), por concepto de los servicios prestados por el trabajador, mismos que se desglosan en los términos siguientes:

Vacaciones: _____

Prima vacacional: _____

Aguinaldo: _____

Prima de antigüedad: _____

Salarios devengados: _____

Cuarta. Conformidad. El trabajador manifiesta su conformidad con lo asentado en el presente convenio y manifiesta que siempre recibió el pago oportuno de sus salarios por parte de la empresa, asimismo hace constar que no se le adeuda cantidad alguna por ningún concepto, y que durante el tiempo que prestó sus servicios para el patrón no sufrió accidente o enfermedad de trabajo alguno.

Quinta. Aprobación y Archivo. Los comparecientes solicitan que el presente convenio sea aprobado en todas sus partes por la junta, en virtud de no contener cláusula contraria a la moral, al derecho o a las buenas costumbres y en consecuencia deberá elevarse el mismo a la categoría de laudo ejecutoriado pasado ante autoridad como cosa juzgada, y hecho que sea, solicitan se archive el presente como asunto totalmente concluido.

Aunado a lo anterior, se requerirá señalar el fundamento legal /derecho, el petitorio y la firma tanto del patrón y del trabajador; en relación con este tema, derivado de la aplicación de guías de observación, se recopilaron los siguientes criterios:

Criterios relevantes

CONVENIOS, NULIDAD DE LOS. PRESCRIPCIÓN. La prescripción de la acción de nulidad de un convenio o de una liquidación, por no cuantificarse correctamente las prestaciones que correspondan al trabajador conforme a la Ley, está sujeta a la regla general de un año, comprendida en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo y no en caso especial de dos meses, previsto en el artículo 518 de la propia Ley, que se refiere a algunos casos de excepción, pues en el mismo no se prevé lo relativo a la nulidad de un convenio o una liquidación.

DESISTIMIENTO FORMULADO POR EL APODERADO DEL TRABAJADOR. PARA QUE SEA VÁLIDO DEBE SER RATIFICADO POR ÉSTE. Como en la Ley Federal del Trabajo no existe disposición expresa que regule la forma en que ha de tenerse por desistido al actor de la acción, cuando

quien hace esa manifestación es el apoderado de éste, tomando en consideración que deben protegerse los intereses del trabajador a efecto de que no exista una renuncia de derechos, y de conformidad con el artículo 17 de ese mismo ordenamiento que señala que a falta de disposición expresa se tomarán en cuenta las disposiciones de la propia Ley que regula en casos semejantes, el presidente de la junta debe ordenar que el desistimiento de la acción efectuado por el aludido apoderado del trabajador sea ratificado por éste, aplicando analógicamente los artículos 773, párrafo tercero y 949 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan casos análogos, pues de lo contrario tal desistimiento no puede operar válidamente.

CONVENIOS FUERA DE JUICIO, ANTE LAS JUNTAS. Si la intervención de una junta como autoridad se limita a aprobar un convenio perfectamente lícito, tal acto, lógicamente, no puede causar perjuicios a terceros, puesto que en todo caso, la lesión a los derechos de éstos, no se causaría por la autoridad, sino por un acto de particulares, ya que no es aquella quien ordena la ejecución del convenio en perjuicio de esos terceros, y claro que si las personas que sometieron los convenios a la aprobación de la junta, al ejecutarlos, lesionan derechos de terceros, obran por cuenta propia y no puede decirse que los actos que tales personas ejecutan y que originan el perjuicio, emanen de una autoridad.

RENUNCIA. NO SE REQUIERE LA APROBACIÓN DE LA JUNTA. El artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, alude a los convenios o liquidaciones, cuando se llevan a cabo para terminar el vínculo surgido entre el empleado y el patrón, como un acto bilateral, con la posible existencia de transacciones respecto al importe del salario y de otros conceptos a pagar, sin ser indispensable someterlo a la consideración de la autoridad, cuando no se lesiona la economía de la parte débil, ni sus prerrogativas, como pudieran ser las de seguridad social, porque el dispositivo 987, de ese ordenamiento, consigna como alternativo ese acto, al expresar: “podrán concurrir”; luego, si en esas hipótesis no es necesaria la intervención de la junta, incuestionablemente tampoco se requiere tratándose de la renuncia, pues ésta constituye la manifestación unilateral del trabajador, de no continuar laborando y ello surte sus efectos, sin implicar restricción de los beneficios por él adquiridos, con motivo de los servicios prestados.

1.5. PROVIDENCIAS CAUTELARES

Arraigo y Secuestro Provisional

El presente tema abarca un estudio de las denominadas Providencias Cautelares las cuales encuentran su fundamento legal en el artículo 857 de la Ley Federal del Trabajo que señala:

ARTÍCULO 857. Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o los de las Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:

- I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda;
- II. Secuestro Provisional, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Estos temas forman parte como ya se ha citado de las llamadas Providencias Cautelares cuya finalidad es la de garantizar la obtención de un resultado favorable, evitando en el procedimiento que una persona en contra de la cual vamos a ejercitar una acción, se ausente del lugar del juicio o que incluso pueda vender los bienes que en un momento sean susceptibles de asegurar al demandado en caso de que éste resulte con sentencia condenatoria, evitando así que con este tipo de conductas, los demandados se puedan sustraer de la acción de la justicia.

Cabe hacer notar, que dentro de las juntas se trata de cambiar poco a poco el error que en ocasiones se presenta en su actuar, incluyendo en ciertos casos a los litigantes, al llamar a las mismas como Providencias Precautorias, las cuales si bien es cierto existen en el mundo del Derecho, en materia laboral su nombre correcto es el de Cautelares, así lo establece la propia Ley Laboral, por ello, se debe tener especial cuidado al momento de plantear una de ellas, ya que de hacerlo de manera incorrecta pudiera incluso darse el caso de que se desecharan de plano las mismas por no encontrar sustento real en la Legislación Laboral.

Derivado del texto del artículo antes citado se desprende que las Providencias Cautelares se clasifican en dos tipos:

1. Arraigo. Como lo establece el numeral 859 de la Ley, tiene como finalidad evitar que el demandado (en éste siempre será una persona física), se ausente u oculte del lugar en que se encuentra e incluso que pueda salir al extranjero, esto sin dejar persona o representante legal debidamente instruido y autorizado para que pueda responder por él. Si la persona llegara a quebrantar el Arraigo se hará responsable del Delito de Desobediencia a un Mandato de Autoridad, debiendo el Presidente realizar la denuncia respectiva.
2. Secuestro Provisional. El mismo tiene señalada una tramitación especial y específica que a continuación se transcribe:

ARTÍCULO 861. Para decretar un Secuestro Provisional se observarán las normas siguientes:

- I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;
- II. El Presidente de la junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las 24 horas siguientes en que se le solicite, podrá decretar el Secuestro Provisional si, a su juicio, es necesario la providencia;
- III. El auto que ordene el secuestro determinará el monto por el cual deba practicarse, y
- IV. El Presidente de la junta dictará las medidas a que se sujetará el secuestro, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

Lo anterior, consiste en que la junta asegurará determinados bienes a la demandada, sea esta persona moral o física, con el objeto de garantizar el cumplimiento del laudo que dicte la junta.

Se considerará necesaria la misma cuando se acredite que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas. El propietario de los bienes será el depositario de los mismos, en caso de ser empresa lo será su representante legal, lo anterior sin necesidad de aceptar o protestar su cargo, esta situación resulta obvia en virtud de que se trata de un Secuestro Provisional y por tanto, el depositario lo será el patrón, sin que sea factible el sustraer los bienes del domicilio en el que se encuentran en depósito pues esto afectaría al patrón y en mayor gravedad a los otros trabajadores que continúan prestando sus servicios, los cuales no tienen culpa alguna de que exista una demanda laboral.

En éste, existe controversia, ya que ciertos litigantes equiparan el Secuestro Provisional a un Embargo Definitivo, que aun cuando doctrinariamente tienen el mismo punto de partida, no se debe bajo ninguna circunstancia pretender utilizar por analogía estos términos y sus efectos dentro del Procedimiento Laboral Mexicano en nuestros días son diversos en uno y otro caso.

Por ello, tal y como lo señalaba el licenciado Valente Quintana Acosta, maestro y estudioso inagotable del Derecho Laboral Mexicano, al trabarse un Secuestro Provisional sobre bienes de la parte demandada por parte del funcionario Actuario de una Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, debe dar por concluido en ese acto la diligencia y dar vista el Presidente de la misma a efecto de que proceda a acordar lo que en Derecho proceda, ir más allá de este supuesto es violentar el texto de la Ley Federal del Trabajo, resultando totalmente improcedente la solicitud que realice la actora en el sentido de girar oficio al Registro Público de la Propiedad para que se asiente el Secuestro Trabado; esto por dos razones simples, la primera de ellas en virtud de que no existe fundamento legal alguno, y la segunda toda vez que se trata de un Secuestro Provisional de bienes y no de un Embargo Definitivo resultado de la cumplimentación de un laudo ejecutoriado; además de estas razones la Ley contempla la hipótesis específica en caso de que el demandado quebrante el secuestro pues aunado al Delito de Desobediencia, también su actuar doloso encuadra en el Delito de Depositario Infel, situación ante la cual invariablemente todo Presidente de Junta Especial deberá efectuar denuncia correspondiente al Ministerio Público.

Como toda petición, esta requiere de igual forma de ciertos requisitos de fondo que son indispensables a efecto de que se admitan las mismas y entre ellos nos encontramos los siguientes:

- Solicitud de parte. La junta no podrá de oficio decretar alguna de estas medidas, aun cuando se percate de que el patrón pretende de alguna manera incumplir con sus obligaciones laborales. Por lo que, siempre deberá efectuarse a petición de parte interesada, señalando que prácticamente en todos los asuntos de este tipo el promovente o solicitante lo será la parte actora.
- Dirigida al Presidente de la junta. Él es el único que tiene la facultad de resolver en relación a las cuestiones cautelares, en virtud de que el otorgamiento de las mismas queda solamente a criterio del Presidente de la Junta Especial ante el cual se tramita el expediente principal. Aquí se debe poner especial atención, ya que la Ley en la materia es muy clara al señalar que deben dirigirse al Presidente, de no hacerlo así e ir dirigida a cualesquier otro funcionario de la Junta Especial, en la mayoría de los casos se opta por desechar la Providencia planteada, ya que no se cumplen los requisitos que se marcan en la legislación vigente.
- Presentación. Las Providencias Cautelares según lo indica la Ley Federal del Trabajo puede presentarse de manera conjunta con el escrito inicial de Demanda en un apartado específico dentro de éste o existe también la posibilidad de que se presente por cuerda separada. En el primero se tramitarán previo al emplazamiento, y en el segundo se formará un cuadernillo o carpeta asignándole un número específico de expediente, invariablemente deberá relacionarse con el expediente principal; así tenemos que cualquiera que sea la forma se opte para presentar una Providencia, la regla general es que en ninguno de los casos deberá hacerse del conocimiento de la parte demandada sino hasta el momento que el funcionario autorizado por la junta lleve a cabo la diligencia en la cual se le notifica al patrón el Arraigo o en su caso el Secuestro Provisional de sus bienes. Asimismo es importante

destacar que la presentación de las mismas se podrá llevar en cualquier etapa del Procedimiento Laboral Mexicano hasta antes de que sea dictado el laudo por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- Monto de lo solicitado. Cuando se trate de un Secuestro Provisional sobre bienes de la demandada, se deberá señalar y desglosar el importe por lo que se solicita se trabaje el secuestro a la parte patronal; en éste además de cuantificar las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador y los Salarios Caídos que se hubieren devengado a la fecha de la petición, se acostumbra aumentar la cantidad resultante hasta en dos terceras partes, esto en virtud del tiempo que tarda en resolverse un juicio laboral en nuestros días.
- Pruebas. Es de suma importancia este apartado, ya que con base en las pruebas que se aporten por el solicitante se emitirá la resolución por parte del Presidente de la Junta Especial, en todo caso, las mismas deben ser tendientes a demostrar la procedencia de lo solicitado. Aun cuando no se señala en el capítulo correspondiente, en las Providencias Cautelares no son aceptables todos los medios de prueba consignados por la Ley Federal del Trabajo, esto por la naturaleza de lo que se pretende demostrar, derivado de ellos se tiene que las más utilizadas son las llamadas Documentales tanto públicas como privadas pudiendo consistir éstas en fotografías, periódicos, archivos del registro público, hipotecas; además es importante ofrecer la prueba Testimonial quedando a cargo del oferente la presentación de los testigos el día y hora que la Junta Especial señale; siendo también ofrecida la prueba Presuncional Legal y Humana así como la Instrumental de actuaciones.

Criterios relevantes

SECUESTRO PROVISIONAL DE BIENES. IMPROCEDENCIA DEL AMPARO CONTRA. Si el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje decreta en contra de las demandadas Providencia Cautelar consistente en el Secuestro Provisional sobre bienes propiedad de las mismas,

de conformidad con el artículo 849 de la ley laboral, resulta evidente que antes de reclamar en el amparo tal providencia, debe interponerse el recurso de revisión que contemplan los artículos 849 al 852 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerse así, no se agota el principio de definitividad que rige en materia de amparo, resultando en consecuencia procedente el sobreseimiento de acuerdo con lo establecido por la fracción XIII del artículo 73 de la Ley de Amparo.

PROVIDENCIAS CAUTELARES EN MATERIA LABORAL. LOS ACUERDOS QUE LAS ORDENAN SON REVISABLES. Si el quejoso solicitó el amparo de la Justicia Federal, contra la Providencia Cautelar que dictó el Presidente de la Junta Especial correspondiente, en que decretó el embargo precautorio en bienes del demandado, con apoyo en los artículos 822, 823, 826 y 827 de la Ley Federal del Trabajo, tal providencia es revisable por la indicada junta, conforme a lo que establece el artículo 817, fracción I de la misma Ley; y como el quejoso señaló asimismo el embargo precautorio en bienes de su propiedad, tal acto de ejecución viene a ser también revisable, dado que es una consecuencia inmediata del acuerdo en que se decretó la Providencia Cautelar de que se ha hecho mérito. Por tanto, si el quejoso no agotó previamente el recurso señalado en el invocado artículo 817, fracción I, el Juez de Distrito actuó correctamente al dictar el sobreseimiento del juicio, con apoyo en el artículo 74, fracción III de la Ley de Amparo, por haber surgido la causal de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XV de dicha Ley.

1.6. CONOCIMIENTO PREVIOS AL PROCESO

Con el fin de que el Proceso Laboral Mexicano de nuestros días pueda ser entendido con mayor facilidad, siempre es necesario que se identifique previamente la terminología utilizada en la práctica diaria de la cual, da origen a la formulación de la demanda y en su caso a la contestación de la misma.

Lo anterior a efecto de que pueda distinguirse el papel que juegan las partes en el Proceso Laboral, conociendo así quién es el encargado de ejercitar las acciones laborales y quién opondrá las excepciones y defensas.

Asimismo, se conocerá en este capítulo la forma en la que generalmente son elaborados los escritos iniciales de demanda por los trabajadores, y sus requisitos mínimos que deberán contener, de igual forma sucederá con la contestación al libelo inicial que formula la parte demandada.

Es necesario definir por ello en qué consiste en primer término el vocablo proceso; así tenemos que para Giuseppe Chiovenda en su obra denominada *Derecho Procesal Civil* (1996) señala que “es un conjunto de actos, pero no desligados e independientes, sino de una sucesión de actos coligados para el fin común de la actuación de la voluntad de la Ley”.

Para el maestro Francesco Carnelutti en su obra denominada *Derecho Procesal Civil y Penal* (1995) establece que “proceso es una de las formas de producción del Derecho, de los mandatos jurídicos, depende de una mayor importancia que la idea del proceder para gradualmente de una fase a otra del cambio respecto de ella, se podrá hacer sentir más vivamente en él, la exigencia de la ponderancia del juicio”, de igual forma establece que “ el proceso es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, en tanto que el procedimiento, el orden y la sucesión de su realización”.

El destacado tratadista Ovalle Favela, J. (1999) establece que la “palabra procedimiento significa sólo la manifestación externa, formal del desarrollo del proceso o de una etapa de éste, pero no comprende las relaciones jurídicas que se establecen en los sujetos del proceso, ni la finalidad compositiva de éste”.

Al respecto Alcalá-Zamora citado por el mismo Ovalle Favela comenta que, el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento, puede manifestarse fuera del campo procesal, el cual sucede en el orden administrativo o legislativo.

Porrás López, A. (1956) en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* señala que para advertir la diferencia entre proceso y procedimiento hay que considerar el primero ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica, directriz, y el segundo es la realización plena, concreta y sucesiva de los actos jurídicos del proceso. Este último es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta y materia de desenvolvimiento del proceso y que es lo abstracto, y por lo tanto, el procedimiento es lo concreto.

De lo anterior se puede concluir que todo proceso requiere de un procedimiento, mas no siempre todo procedimiento es un proceso, ya que este último está conformado por los elementos que nos definen la forma de actuar ante determinada situación, y el procedimiento es el conjunto de formas o acciones de llevar a cabo ese proceso con la finalidad de obtener un efecto jurídico deseado. Así tenemos que para la materia procesal laboral, el proceso se referirá a todas las hipótesis procesales contenidas a partir del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y el procedimiento es el que se dirime ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se actualiza alguna de las hipótesis contenidas para instar el actuar de dichas autoridades en materia laboral, siendo el ejemplo más claro el de la presentación de un escrito inicial de Demanda.

1.6.1 Acciones y Excepciones

Acciones

La palabra acción equivale a Derecho, Demanda. También es contemplada como la facultad de provocar la actividad del Poder Judicial. Es el poder jurídico que tiene todo sujeto de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho.

Las Acciones Laborales, son el punto de partida o inicio de todo Procedimiento Laboral, es decir, se trata de la facultad que se le otorga a los trabajadores (sujetos o no a la relación laboral) para reclamar o demandar algo.

Para efectos del presente tomaremos a las acciones como las prestaciones intentadas por la parte actora-trabajadora y que generalmente consisten en dar, hacer o no hacer.

La doctrina las ha clasificado en general en los términos siguientes:

En atención a lo que solicita la parte actora

1. De condena. Siendo estas las que tienen por objeto primordial el obtener un laudo favorable en el cual se obligará a la parte patronal a realizar algo, por ejemplo el pago de horas extras, el pago de la prima vacacional

o en general cualquier otra prestación que hubiera sido reclamada en el escrito inicial.

2. De rescisión. Conforme a la materia laboral podrá ser solicitada por cualquiera de las partes que conforman a una relación laboral, es decir, tanto trabajador como patrón pueden hacer uso de este tipo de acciones, siempre y cuando se trate de una causa debidamente justificada contemplada en el artículo 47 o 51 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.
3. De modificación. Sin afectar el vínculo laboral que une a las partes, se dirigen a transformar una situación jurídica ya adquirida, como generalmente sucede en una revisión salarial o de contrato colectivo.
4. Declarativas. Tienen como objeto primordial el que se obtenga mediante la emisión del laudo; una declaración por parte de la junta con respecto a la existencia de una determinada y específica situación en torno a la relación laboral. En particular, este tipo de acciones son utilizadas por aquellos que pretenden que la junta les reconozca el carácter de beneficiarios del trabajador cuando éste ha fallecido y, por tanto, tener el derecho de reclamar la indemnización por muerte y cualesquier otra prestación.
5. Las Cautelares. Que como ya se ha acotado anteriormente, tienen como fin básico, lograr a favor de la actora una medida de seguridad y certeza en el proceso que se ventila ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En atención al punto de vista material

1. Individuales: protegen los derechos de un trabajador.
2. Colectivas: protegen los intereses de una planta laboral.
3. De dar: imponen al sujeto demandado la obligación de entregar una cosa u objeto a la actora.
4. De hacer: imponen al demandado la obligación de llevar a cabo alguna actividad a favor del trabajador.

5. De no hacer: ordena al demandado no ejecutar una determinada acción o acto.
6. Contradictorias: con el ejercicio de una de ellas se invalida la otra, es decir, se excluyen mutuamente.
7. Reconvencionales: constituyen una contrademanda al accionante, tal y como se prevé en el artículo 878, fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

Excepciones

Para el distinguido maestro Tena Suck, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como un obstáculo definitivo provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional.

Por otra parte, el catedrático y doctor Miguel Borrell Navarro, establece en su *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo* (1994) que las excepciones se dirigen a obstaculizar y combatir la acción, la excepción es completamente distinta a la defensa, la que constituye la oposición al posible reconocimiento de lo reclamado a través del ejercicio de la acción.

Así tenemos que las excepciones son los medios de defensa legales con los que cuenta el demandado para oponerse a las reclamaciones —acciones— intentadas por el trabajador.

La excepción es una oposición que tiende a destruir la procedencia de la acción, en cambio la defensa es una oposición al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, o como lo hubiera expresado uno de los mejores y más reconocidos funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto a nivel local como federal, el eminente licenciado Valente Quintana Acosta, “en palabras más simples, la defensa va dirigida directamente a los hechos y las excepciones hacia las acciones intentadas por la actora en su demanda inicial”.

La Ley Federal del Trabajo, es muy vaga en lo que se refiere a las excepciones y defensas, por ello tenemos que solamente y de manera muy breve nos habla de éstas en su artículo 878, fracción IV, señalando que en su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios.

Así tenemos que las excepciones se han clasificado de la siguiente forma:

1. Perentorias. Son aquellas que atacan el fondo del asunto, es decir, van directamente a la acción intentada y, por tanto, éstas se resolverán únicamente al momento de dictarse a verdad sabida y buena fe guardada el laudo que ponga fin a la controversia laboral. Entre los ejemplos más comunes tenemos los siguientes:

a) La falta de acción y derecho: generalmente se opone cuando se estima que el actor no se encuentra dentro de los supuestos que contiene la Ley en la materia para reclamar una determinada prestación.

b) La de cosa juzgada; ésta se hace valer cuando el expediente que se tramita ya ha sido resuelto con antelación y, por tanto, la junta al resolver el asunto ni siquiera deberá entrar al fondo del asunto.

c) La de pago: ésta se aplica cuando al actor-trabajador se le ha cubierto una prestación y, por tanto, no se le adeuda, no obstante ello es reclamada de nueva cuenta en el escrito inicial.

d) La de ausencia de la relación laboral: consiste en que el patrón negará la existencia de cualquier vínculo de tipo laboral con la parte actora, ya sea porque ni siquiera lo conoce o porque se trata de una relación diversa que puede ser de tipo civil o mercantil, corriendo en este caso la carga de la prueba a la parte actora.

e) La de prescripción: conforme a la Ley Federal del Trabajo es la pérdida del derecho para ejercitar una acción por el simple transcurso del tiempo, y según el caso puede ser de un año, un mes, dos meses e incluso dos años.

Se debe recordar que la regla genérica de Prescripción es la de un año, contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible, existiendo excepciones a la regla general, siendo la primera de ellas la que se consigna en el artículo 517 de la Ley en cita y que estipula que las accio-

nes de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas o para efectuar descuentos en sus salarios, prescribirán en el término de un mes, en el siguiente artículo 518 se establece que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sea separados de su trabajo y en el artículo 519 de dicha Ley precisa que las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de las indemnizaciones por riesgo de trabajo, de los beneficiarios por muerte y, para solicitar la ejecución de los laudos o convenios prescriben en dos años.

f) La de oscuridad en la demanda: aplicable cuando los hechos y en su caso las prestaciones planteadas en la demanda inicial por el actor no son congruentes y tienden a confundir a la parte demanda.

2. Dilatorias. Como su nombre lo indica tienden únicamente a retardar, detener o dilatar el procedimiento y, por tanto, se consideran como de previo y especial pronunciamiento.

Dentro de la Ley Laboral se contempla la figura llamada como incidentes; mismos que son de previo y especial pronunciamiento y se tramitarán dentro del expediente principal en el que sean promovidos, salvo los casos de excepción que pudiera plantear dicha Ley, como también se sustanciarán y resolverán de plano oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de forma inmediata.

Conforme lo establece el numeral 762 de la Ley Federal del Trabajo, se consideran como incidentes de previo y especial pronunciamiento las cuestiones de:

- Nulidad.
- Competencia.
- Personalidad.
- Acumulación.
- Excusas, contenida su tramitación en los artículos 707 al 711 de la Ley Federal del Trabajo.

Antes de comentar brevemente este tipo de incidentes, se debe hacer mención que por lo general los incidentes son cuestiones que se plantéan

en su mayoría como una excepción por la parte demandada dentro de su escrito inicial de Demanda y, por tanto, tenemos que el momento procesal oportuno en que se presentan, lo será en la etapa de Demanda y Excepciones, ya sea previo a ratificar el escrito inicial de Demanda o previo a dar contestación a la misma, sin olvidar que si se trata de la parte demandada una vez hecho lo anterior se deberá hacer en el mismo uso de la palabra la contestación *ad cautelam* a las pretensiones de la actora, so pena de que no llegue a prosperar el incidente planteado, se tendrá a dicha parte demandada por contestada en sentido afirmativo las pretensiones del trabajador, salvo prueba en contrario.

Criterios relevantes

CONTESTACIÓN A LA DEMANDA LABORAL. DEBE FORMULARSE EN UN ACTO CONTINUO, AUNQUE SE OPONGAN EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO. Conforme al principio de concentración que establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que confirman múltiples preceptos de dicho cuerpo de ley, el Procedimiento Laboral tiende a centralizar las cuestiones litigiosas con el fin de evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditéz de las resoluciones. Dentro de este contexto, corroborado específicamente por el artículo 878, fracciones III, IV y V, de la mencionada Ley, la contestación a la demanda debe producirse en un solo acto aunque se opongan excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que las juntas puedan, válidamente, permitir que se suspenda la contestación al oponerse alguna de dichas excepciones para sustanciarla y resolverla, con el propósito de que con posterioridad continúe en el uso de la palabra el demandado y termine de oponer sus excepciones, ya que este proceder que tolera el fraccionamiento de la contestación a la demanda carece de fundamento legal, sin que puedan considerarse como apoyo los artículos 762 y 763 de dicha Ley, que ordenan la tramitación incidental de tales excepciones, en virtud de que estos preceptos se refieren a la forma de sustanciar esas defensas, pero una vez que el demandado ha agotado su contestación.

DEMANDA LABORAL. DEBE CONTESTARSE EN LA PROPIA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, NO OBSTANTE QUE SE HAGAN VALER CUESTIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO. Si de la diligencia relativa a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se aprecia que la junta responsable, luego que reconoció personalidad al apoderado de la parte patronal demandada, concedió a éste el uso de la palabra, quien interpuso incidente de acumulación y fue admitido a trámite por la junta, es claro que tal proceder resulta incorrecto. Ello es así, pues ante la no comparecencia de las partes en lo personal a dicha audiencia, en la fase de conciliación, debió tenerles por inconformes con todo arreglo y pasar a la etapa de Demanda y Excepciones, en la que se exhortará a las partes a que lleguen a un arreglo, pero si en esta etapa las partes en lo personal, tampoco estuvieron presentes, debió entonces darle el uso de la palabra al apoderado de la parte actora para que en los términos de la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo expusiera su demanda, ratificándola o modificándola y precisando los puntos petitorios, para luego darle oportunidad al demandado a fin de que contestara dicha demanda, conforme lo ordenan las fracciones III y IV del precitado dispositivo legal; consecuentemente, si la responsable no lo hizo así, es por esto incorrecto su proceder, pues si el apoderado de la parte demandada, en lugar de contestar la demanda, interpone incidente de acumulación, la junta, en lugar de suspender el procedimiento y fijar fecha para la audiencia incidental, debió ajustarse a lo que establece el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de no haberle dado oportunidad al apoderado actor de exponer su demanda, permitió que la demandada, en vez de contestar primero la demanda, interpusiera incidente de acumulación, lo cual no la eximía de cumplir con esa obligación; esto es, no obstante que tal incidente es de los que deben tramitarse como de previo y especial pronunciamiento conforme al artículo 762 de la Ley en la materia, ello no impide que la parte demandada cumpla con su obligación procesal de contestar la demanda, pues aceptar lo contrario, sería tanto como permitir que se fraccionara el Procedimiento Laboral en su etapa de Demanda y Excepciones, permitiendo a la demandada refugiarse en la interposición de un incidente de previo y especial pronunciamiento, con tal de no dar contestación a la demanda en el momento procesal en que debe hacerlo.

Incidentes de Nulidad

Los Incidentes de Nulidad, pueden ser de dos tipos; conocido como Nulidad de Notificaciones, y como Nulidad de Actuaciones; tratándose del primero éstos se hace valer cuando una notificación no ha sido practicada conforme a las reglas generales que al efecto se establecen en los artículos 739 al 752 de la Ley Federal del Trabajo. En el segundo, tenemos que la misma se opone cuando alguna actuación de la junta, llámese acuerdo, diligencia, autoincidental o resolución interlocutoria, no se ajuste a las disposiciones que para la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se contienen en el Título Catorce, Capítulo V de la Ley Federal del Trabajo.

Los criterios relevantes, con respecto a este apartado se consultarán en el capítulo de Notificaciones.

Competencia

En caso de que se plante la incompetencia para conocer el asunto, esto se hará en el supuesto de que una Junta de Conciliación y Arbitraje, no se ajuste a las reglas de competencia, ya sea por materia o por territorio consignadas en los artículos 698 al 700 de la Ley Laboral.

Para efectos de la tramitación de este tipo de incidentes de incompetencia, debemos remitirnos a lo que disponen los artículos 701 al 706 del ordenamiento legal antes invocado, los cuales proponen que las cuestiones competitivas podrán declararse de oficio o a petición de parte, pero siempre antes de la Audiencia de Desahogo de Pruebas y deberán promoverse por Declinatoria, es decir, ante la junta que esté conociendo el asunto. Si es declarada procedente la excepción de incompetencia planteada, tratándose de una Junta Local a otra Junta Local, se continuará el procedimiento en el estado en que se encontraba antes de declararse la incompetencia; pero en caso de que declare procedente, ya sea de una junta federal a una local o viceversa, el efecto será que se declarará nulo todo lo actuado salvo el acto de admisión de la demanda.

Como un simple ejemplo, para orientar al lector en la forma de oponer un incidente de incompetencia, como ya se ha dicho, es menester situarnos en la mayoría de los casos, dentro de la etapa de Demanda y Excepciones de

la Audiencia de Ley, y en el primer uso de la palabra ya sea de la actora o de la demandada, se deberá plantear esta cuestión.

Ejemplo

Etapa de Demanda y Excepciones: _____

En uso de la palabra la parte actora dijo: _____ o _____

En uso de la palabra la parte demanda dijo: Que previo a ratificar mi escrito con el cual se da contestación a la improcedente demanda presentada por la actora; en este acto me permito oponer como incidente de previo y especial pronunciamiento conforme a lo señalado por el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo, la incompetencia por razón de materia, de esta H. Junta Especial número ocho de la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en virtud de que el objeto de mi representada lo es el de impartir educación a nivel medio superior y superior, motivo por el cual le corresponde conocer de este tipo de asuntos a la Junta Especial número diez de la propia local, esto conforme a la tabla de competencias internas de la junta; motivo por el que solicito se suspenda la presente audiencia y sea señalada nueva fecha, día y hora para que tenga verificativo una audiencia incidental a este respecto. No obstante lo anterior, *ad cautelam* se da contestación a la demanda en términos de un escrito constante de quince fojas útiles escritas por una sola de sus caras por lo que ratifico y hago mío.

Criterios relevantes

INCOMPETENCIA EN EL JUICIO LABORAL. ACTUACIONES NULAS CUANDO PROCEDE LA EXCEPCIÓN. El artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo prevé: “Será nulo todo lo actuado ante la junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928, fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.”; sin embargo, dicho precepto no debe tomarse en forma aislada, sino en relación con el numeral 878 de esta Ley, conforme al cual “La etapa de Demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes: ... V. La excepción de incompe-

tencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciera y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.”, de donde se deduce que las actuaciones que deben declararse nulas, en el caso de que prospere la excepción de incompetencia, son las que sigan a las practicadas en la etapa de Demanda y Excepciones.

COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL. NO LA DETERMINA, NECESARIAMENTE EL PLENO DE LA AUTORIDAD ANTE QUIÉN SE EFECTÚA EL DEPOSITO DEL CONTRATO COLECTIVO. Las cuestiones competenciales en materia laboral deben resolverse con apoyo en las disposiciones que rigen el procedimiento relativo y, en caso de que sea aplicable la Ley Federal del Trabajo, conforme a lo establecido en sus artículos 527 y 698 al 706, ya que de dichas normas se inferen los criterios que deben tomarse en consideración para dirimir ese tipo de controversias, haciéndose notar que tales reglas en ningún momento toman como base, para decidir la competencia, el fuero de la autoridad ante quien se efectuó el depósito del contrato colectivo, depósito que por sí solo, no permite resolver necesariamente la cuestión.

COMPETENCIA. NULIDAD DE LO ACTUADO ANTE LA JUNTA QUE CARECE DE. Todo lo actuado ante la junta que declinó su competencia es nulo, salvo el acto de admisión de la demanda como lo dispone el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo, además de las otras excepciones que la misma disposición establece como son el surgimiento del conflicto competencial, tratándose de tal cuestión en el procedimiento de huelga y en el caso de convenio celebrado en la etapa Conciliatoria.

COMPETENCIA LABORAL PLURALIDAD DE DEMANDADOS CON DOMICILIOS EN DIFERENTES JURISDICCIONES TERRITORIALES. Para definir la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por razón de territorio, el artículo 700, fracción II de la Ley Federal del Trabajo dispone que el actor puede elegir promover su demanda, entre la junta del lugar de prestación de servicios, la del lugar de celebración del contrato y la del domicilio del demandado; en este último supuesto, la regla legal es únicamente aplicable cuando el juicio se endereza en contra de un solo demandado o cuando siendo varios los sujetos de la parte demandada, todos

ellos tienen su domicilio en una misma jurisdicción territorial, pues siendo otras las circunstancias, el conflicto competencial debe resolverse atendiendo a los otros supuestos previstos por la norma.

INCIDENTE DE COMPETENCIA PLANTEADO POR LA DEMANDADA, DEBE SER RESUELTO PREVIAMENTE AL DE PERSONALIDAD OPUESTO POR SU CONTRAPARTE. Si bien es cierto que tanto el incidente de personalidad como el de competencia son de previo y especial pronunciamiento, atento lo dispuesto por el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo; también lo es que una recta interpretación de los preceptos 698, 700, 701, 703, 704 y 706 del mismo ordenamiento legal, permite establecer que en la hipótesis en que esos temas se hagan valer uno por el actor y otro por el demandado, la razón y la lógica indican que debe darse prelación al problema competencial porque ningún órgano jurisdiccional que carezca de ella puede decidir sobre los demás asuntos sometidos a su potestad so pena de nulidad; más aún si se considera que la competencia es un presupuesto procesal que debe abordarse de oficio por las juntas y no esperar a que lo planteen las partes; de tal manera que si, en casos como el presente, uno de los contendientes propone ese tema, es concluyente que la autoridad de referencia debe ocuparse en primer término de él y una vez declarada su competencia, examinar la cuestión de personalidad planteada por la otra parte.

INCIDENTE DE INCOMPETENCIA, ES IMPROCEDENTE SI SE FUNDA EN LA NEGATIVA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SUSTITUCIÓN DE PATRÓN. Si en un juicio laboral la parte demandada interpone incidente de competencia de la autoridad jurisdiccional de trabajo, apoyándose en la negativa de la relación laboral y en la figura de sustitución de patrón, dicho incidente resulta improcedente, en virtud de que las citadas excepciones tienen relación con el fondo del conflicto planteado, atento a lo dispuesto por el artículo 702 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: “No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.” Además, conforme a lo previsto por los artículos 698, 700 y 703 de la Ley en cita, la competencia de las autoridades laborales sólo puede plantearse por declinatoria, ya sea por razón de la materia, según se trate de

empresas de jurisdicción federal o local o, bien, por razón del territorio en los casos establecidos en el artículo 700 antes mencionado.

COMPETENCIA LABORAL POR TERRITORIO. ES DE ORDEN PÚBLICO, IRRENUNCIABLE Y DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA (ARTÍCULO 700, FRACCION II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). La disposición anterior establece las reglas que deben atenderse para fijar la competencia en razón del territorio; así, faculta al actor que promueve ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para elegir a cuál de ellas dirigir su demanda, pudiendo optar entre las siguientes: la junta del lugar de prestación de servicios (si se prestaron en varios lugares, la de cualquiera de éstos), la del lugar de celebración del contrato o la del domicilio del demandado. De lo anterior se infiere que la sola elección del accionante determina la competencia territorial, conforme a los lineamientos legales destacados, de tal manera que aun cuando en el contrato de trabajo se hubiera pactado someter cualquier controversia a los tribunales de un determinado Estado, la estipulación relativa no producirá efecto legal por implicar renuncia de derechos consignados en las normas de trabajo, en términos del artículo 5o., fracción XIII del propio ordenamiento y dado que las normas que rigen la distribución de competencias en los juicios laborales, son de orden público y de observancia obligatoria, de acuerdo también con el artículo 686 de la Ley de la materia, que prevé la sustanciación y decisión del Procedimiento Laboral en los términos precisados por la propia Ley.

COMPETENCIA POR TERRITORIO EN MATERIA LABORAL. FACULTAD DEL ACTOR PARA ELEGIR LA JUNTA. De acuerdo con la fracción II del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, el actor puede escoger entre: *a)* La junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaran en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos; *b)* La del lugar de celebración del contrato, y *c)* La del domicilio del demandado. Si en caso, el actor creyó, que por tener oficinas la demandada en la ciudad donde él reside era competente la junta responsable, y ésta mediante la resolución impugnada se declaró incompetente y ordenó remitir los autos a la junta del lugar de prestación de servicios, debe concluirse que tal resolución es violatoria del precepto citado, puesto que coartó al quejoso el derecho para poder escoger bien la junta del lugar donde se

celebró el contrato, la del domicilio del demandado o del lugar de prestación de servicios.

COMPETENCIA TERRITORIAL CUANDO DOS SINDICATOS SE DISPUTAN LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE UNA EMPRESA CODEMANDADA. DEBE CONOCER LA JUNTA LOCAL DE LA JURISDICCIÓN DE ESTA EMPRESA. Si un sindicato demanda de otro la titularidad y administración del contrato colectivo de los trabajadores de una empresa, y de ésta reclama el reconocimiento de ser el único representante de los derechos de sus trabajadores, al no poderse dividir la continencia de la causa, no es de aplicarse la fracción VI, del artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo porque ésta se refiere al caso en que sea un solo demandado y éste fuere un sindicato; por lo que partiendo de la base de que el procedimiento de origen es de naturaleza colectiva y que la codemandada es una empresa con domicilio en Tlaxcala, la junta competente es la de esta jurisdicción en términos de la fracción III del referido artículo 700 de la invocada Ley, pues además la empresa codemandada no está considerada de competencia federal respecto de sus conflictos. Y por otra parte, debe tomarse en consideración que el recuento, como prueba idónea para demostrar la mayoría de trabajadores simpatizantes con cualesquiera de los sindicatos en disputa, habría que desahogarse en el domicilio de esa empresa codemandada.

Personalidad

Cuando a juicio de alguna de las partes contendientes se estime que no se acreditó la personalidad del contrario conforme a las reglas de los artículos 692 y 695 de la Ley Federal del Trabajo, se procederá a interponer el denominado Incidente de Falta de Personalidad, ya sea del apoderado o representante legal de la parte actora o de la demandada.

ARTÍCULO 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

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

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

ARTÍCULO 695. Los representante o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato quedando en autos la copia debidamente certificada.

Crterios relevantes

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL, SUSTANCIACIÓN DEL INCIDENTE DE FALTA DE. El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Se tramitarán como incidentes de previo y de especial pronunciamiento las siguientes cuestiones: I. Nulidad; II. Competencia; III. Personalidad; IV. Acumulación, y V. Excusas.” Respecto de la competencia, los artículos 701, 702 y 703 de la Ley invocada señalan que la Junta de Conciliación y las de la Conciliación y Arbitraje deben declararse de oficio incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando en el expediente haya datos que lo justifiquen;

asimismo establecen las diversas hipótesis en que puede plantearse tal incompetencia y la forma como ha de tramitarse. En cuanto a las excusas, el diverso 709 de la Ley en comento determina que se calificarán de plano y que se promoverán dentro de las 48 horas siguientes de que se tenga conocimiento del impedimento, acompañando las pruebas que lo justifiquen; la autoridad que decida la excusa, al recibirla decidirá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca el interesado y después de oírlo y recibir pruebas, dictará resolución de inmediato, sin que se suspenda el procedimiento mientras se tramita la excusa. Tratándose de la acumulación, el artículo 770 de la Ley en consulta, señala que será competente para conocer de la misma, la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, observándose en lo conducente lo dispuesto en el capítulo relativo a la competencia y que se tramitara al tenor de las reglas consignadas en el capítulo de incidentes, en el cual aparece el diverso 773 que dice que cuando se promueva alguna cuestión de competencia o nulidad, dentro de las 24 horas siguientes se declara día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá. De lo anterior se advierte que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento especial para cada uno de los incidentes citados (Nulidad, Competencia, Acumulación y Excusa) lo cual no hace respecto de la personalidad; por lo tanto, surge la aplicación de los artículos 763 y 765 de ese mismo ordenamiento según los cuales al promoverse un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato.

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. SU RECONOCIMIENTO EN EL EXPEDIENTE PARAPROCESAL NO ES COMBATIBLE EN LA VÍA INCIDENTAL. El reconocimiento de la personalidad del apoderado de la demandada, en el expediente paraprocesal, vinculado con el Aviso Rescisorio, no es impugnabile a través del incidente establecido en la fracción, III, del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, porque esa incidencia y las demás previstas en los artículos 761 al 770, del propio ordenamiento, salvo los casos previstos, deben interponerse en el curso del procedimiento principal; en cambio, la jurisdicción voluntaria, regulada en sus numerales 982 al 991, se tramita en los asuntos en los cuales no existe controversia y se limita a practicar las diligencias

solicitadas. En ese contexto, como dicho acto sólo tiene por objeto comunicar la ruptura, no procede la incidencia mencionada, ni algún recurso, atento a lo consignado en el diverso dispositivo 848.

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL. ANTES DE ACUDIR AL AMPARO, DEBEN AGOTARSE LOS MEDIOS ORDINARIOS DE DEFENSA Oponiendo las excepciones y defensas que establece la Ley respectiva. Los artículos 107, fracción III, incisos *a*) y *b*), de la Constitución Federal y 73, fracciones XIII y XIV de la Ley de Amparo, establecen que el quejoso, previamente al ejercicio de la acción constitucional, debe agotar los medios ordinarios de defensa que prevén los preceptos aplicables, pues de no ser así, el amparo indirecto será improcedente, o el concepto de violación inoperante, en razón de que el juicio de amparo es un medio extraordinario de defensa y, por lo tanto, para acudir a él es necesario agotar, en la vía ordinaria, los recursos que procedan. Ahora bien, los artículos 762, fracción III, 763 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo establecen que en materia de personalidad, dentro del juicio, las partes pueden impugnarla a través de la excepción o incidente que procedan y culmina con la interlocutoria relativa; tal defensa es necesaria para que la junta se pronuncie sobre el tema, ya que si aquella no se agota o ésta no decide, el amparo será improcedente. Los medios ordinarios de defensa están instituidos para que los afectados los hagan valer, conforme al principio de definitividad del juicio de amparo, que es un medio extraordinario de defensa, de modo que si las partes no tuvieran la carga de agotar defensas, excepciones o recursos ante la autoridad responsable, el Amparo se convertiría en un recurso ordinario y el Juez de amparo suplantaría las facultades de aquella.

INCIDENTE EN EL JUICIO LABORAL. ES ILEGAL DESECHARLO CUANDO CUESTIONA LA PERSONALIDAD DE LAS PARTES. De la interpretación sistemática de los artículos 761 al 765 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que en el Procedimiento Laboral debe tramitarse como incidente de previo y especial pronunciamiento entre otros el relativo a la personalidad, debiendo entenderse por tal aquel que suspende la tramitación del juicio hasta en tanto se resuelva, dado que el mencionado incidente debe sustanciarse y resolverse de plano, oyendo a las partes, por lo que no es permitido a las juntas laborales desechar esa clase de incidentes; por tanto, la re-

solución mediante la cual la Junta del Trabajo desecha por improcedente un incidente de personalidad infringe las disposiciones legales citadas, máxime que el artículo 764 del ordenamiento legal citado expresamente señala que sólo en caso de que el promovente del incidente de nulidad de notificaciones se manifieste sabedor de la resolución cuya notificación impugna, tal incidente se desechará de plano.

PERSONALIDAD, EL TRÁMITE Y RESOLUCIÓN DEL INCIDENTE DE, NO PUGNA CON LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 848 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De la interpretación sistemática del artículo 765, en relación con el 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la junta responsable incurre en violación al desechar el incidente de falta de personalidad del promovente de la tercería, pues está constreñida a analizar no sólo los documentos presentados por la actora, sino todos los argumentos y objeciones de la contraparte, así como la existencia de la sociedad que dicen representar las partes, y resolver lo conducente, puesto que su estudio no pugna con lo dispuesto en el artículo 848 de la Ley en la materia.

PERSONALIDAD; NO ES LEGAL SU ESTUDIO EN EL AMPARO, CUANDO EL INTERESADO NO LA IMPUGNA EN EL JUICIO LABORAL. La falta de personalidad, es un presupuesto procesal que debe ser materia de análisis en cualquier etapa del juicio y habrá de verificarlo de oficio el juzgador, pero sólo cuando advierta su inacreditamiento, pues sería ocioso hacerlo como una simple disquisición jurídica; en esas circunstancias, cuando sea bien o mal reconocida y el interesado no la impugna, a través del incidente de falta de personalidad contemplado en el artículo 762, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, o ni siquiera la objeta, dado su silencio, debe tenerse como implícitamente aceptada y en tales condiciones, no es legal el estudio por el órgano de control constitucional, porque éste debe analizar el acto reclamado, tal como se planteó ante la autoridad, en términos del artículo 78 de la Ley reglamentaria del juicio de garantías.

PERSONALIDAD. OPORTUNIDAD PROCESAL. EN MATERIA LABORAL, PARA IMPUGNAR LA. Atendiendo a lo que prevé el Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, que regula lo relativo a los incidentes que

se pueden hacer valer, entre los que se cuenta el relativo a la personalidad de las partes, y de conformidad al sistema establecido en el Derecho Procesal del Trabajo, cuyo presupuesto imperativo, consiste en que cada acto dentro del procedimiento se debe efectuar en su fase correspondiente y en caso de omisión deviene como consecuencia la preclusión del derecho correspondiente de la parte que no actuó como debió hacerlo, dentro del periodo procesal respectivo, lo cual no podrá posteriormente hacerlo valer, resulta que la falta de personalidad, de alguna de las partes que se pretende impugnar, debe hacerse en el momento procesal oportuno (en la etapa de Demanda y Excepciones) y mediante el correspondiente incidente que prevé la fracción III, del artículo 762, del propio código laboral, por lo que si de autos no consta se haya tramitado dicho incidente en el juicio laboral, es incuestionable que no se le dejó en estado de indefensión al quejoso, pues la violación procesal hecha valer al respecto, no trascendió al resultado del fallo.

PERSONALIDAD EN JUICIOS LABORALES. EL ACUERDO QUE LA RECONOCE DEBE IMPUGNARSE A TRAVÉS DEL INCIDENTE QUE LA LEY SEÑALA. Los artículos 762, fracción III y 763, primera parte, de la Ley Federal del Trabajo, disponen que las cuestiones relacionadas con la personalidad de las partes se tramitarán como incidente de previo y especial pronunciamiento, y que si éste se promueve en una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a aquéllas; por tanto, debe estimarse que de acuerdo con esas normas, la determinación que tome una junta, en materia de personalidad, durante la Audiencia de Demanda y Excepciones, debe ser impugnada a través del incidente respectivo y que si éste no se plantea, ni se da oportunidad a la autoridad del trabajo para que examine y resuelva sobre los motivos de impugnación que tenga el afectado, éste no puede hacer valer su inconformidad después en el amparo directo que interponga contra el laudo, como infracción procesal.

PERSONALIDAD INCIDENTE DE. SUSPENDE EL PROCEDIMIENTO EN EL ESTADO EN QUE SE ENCUENTRA. En consecuencia, si la junta al resolver una cuestión de personalidad que conforme al artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, es de previo y especial pronunciamiento, esto es, que suspende el procedimiento, pero al decidir dicha objeción se pronuncia sobre

cuestiones que son materia de la segunda y tercera etapas de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que no han transcurrido, viola las garantías del quejoso, ya que su obligación es reanudar el procedimiento en el estado en que se encontraba suspendido.

NULIDAD DE ACTUACIONES, INCIDENTE DE, IMPROCEDENTE PARA COMBATIR EL ACUERDO QUE RECONOCE LA PERSONALIDAD. El incidente de nulidad de actuaciones es improcedente para combatir la decisión de la junta de reconocer la personería de los apoderados, ya que dicha determinación puede ser atacada mediante el incidente de falta de personalidad respectivo, según lo estatuye el artículo 762, fracción III de la Legislación Laboral, pues lo previsto por el numeral 848 del ordenamiento jurídico invocado, que se refiere a la no impugnabilidad de las resoluciones pronunciadas por las juntas, así como a la imposibilidad de revocar, debe interpretarse en el sentido de que las juntas carecen de facultades para derogar oficiosamente sus propias determinaciones.

PERSONALIDAD. La disposición del artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, relativa a que se tramiten como incidente de previo y especial pronunciamiento, entre otras, las cuestiones de personalidad, debe entenderse en el sentido de que ello sólo tiene el efecto de suspender la prosecución del juicio, mas no el de sustraerlo a la regla genérica de tramitación de los incidentes que se promueven dentro de una audiencia o diligencia, es decir, de sustanciarlos y resolverlos de plano; atento a que las cuestiones de personalidad no están comprendidas entre las hipótesis que el artículo 763 de la Ley Laboral establece que se tramiten mediante audiencia incidental.

PERSONALIDAD, EL TRAMITE Y RESOLUCIÓN DEL INCIDENTE DE, NO PUGNA CON LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 848 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La responsable incurre en una violación al desechar el incidente de falta de personalidad, argumentando que como ya la había reconocido, no puede revocar sus propias determinaciones, pues la prohibición establecida por el artículo 848 de la Ley Laboral, debe entenderse en relación a las resoluciones que no sean susceptibles de ser invalidadas por medio de defensa alguna, mas no en aquellos casos en que es factible promover

los incidentes que la propia Ley autoriza, como es el de falta de personalidad, cuya existencia y tramitación se encuentra prevista por el artículo 765, en relación con los numerales 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo.

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL, RECONOCIMIENTO DE LA. DEBE IMPUGNARSE OPORTUNAMENTE EN LA VÍA INCIDENTAL. De conformidad con lo dispuesto por el numeral 762, fracción III, de la Ley Laboral, la parte trabajadora ahora quejosa, debió promover un incidente donde impugnará el reconocimiento de personalidad del patrón demandado, a efecto de que la junta del conocimiento pudiera revocar su resolución. Empero, como la parte actora no impugnó el reconocimiento de personalidad mediante la interposición del incidente en cita, es claro que para los efectos de derecho consintió tal situación, y no puede ahora válidamente impugnarla.

PERSONALIDAD. LAS JUNTAS NO PUEDEN ANALIZAR OFICIOSAMENTE LA FALTA DE. En los casos en que el actor o su apoderado no oponen la excepción de falta de personalidad de quien comparece en representación de la demandada, ello impide que las juntas la analicen, pues de la interpretación sistemática de los artículos 685, 761, 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que no están autorizadas a que lo hagan de manera oficiosa.

PERSONALIDAD, DEBE SUSTANCIARSE EL INCIDENTE DE FALTA DE, AUN CUANDO SE HUBIERA RECONOCIDO CON ANTERIORIDAD ESA PERSONALIDAD. Es cierto que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 765, con relación a los artículos 762 y 763 de la Ley Laboral, el incidente de falta de personalidad, se resolverá de plano oyendo a las partes, esto en razón de que la Ley no contempla una tramitación especial para este tipo de incidentes, como lo consigna para las competencias en los artículos 701, 702 y 703; para las excusas en el artículo 709; y para la acumulación en los artículos 770 y 773 y demás relativos, pero también lo es, que por tratarse el incidente de falta de personalidad de una cuestión contenciosa que surge dentro de un juicio y que tiene estrecha relación con ésta, debe sustanciarse oyendo a las partes y resolviendo la cuestión planeada de plano, continuándose el Procedimiento Laboral de inmediato; por consiguiente la responsable incurre en

una violación al desechar el incidente en cuestión, argumentando que no podía revocar sus propias resoluciones conforme a lo establecido en el artículo 848 de la Ley Laboral, porque con anterioridad había reconocido esa personalidad, pues dicha prohibición debe entenderse en relación con las resoluciones que no sean susceptibles de ser invalidadas por medio de defensa alguna, más no en aquellos casos, como el presente, en que es factible promover los incidentes que la propia Ley autoriza.

PERSONALIDAD EN MATERIA LABORAL, SUSTANCIACIÓN DEL INCIDENTE DE FALTA DE. El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Se tramitarán como incidentes de previo y de especial pronunciamiento las siguientes cuestiones: I. Nulidad; II. Competencia; III. Personalidad; IV. Acumulación, y V. Excusas.” Respecto de la competencia, los artículos 701, 702 y 703 de la Ley invocada señalan que la juntas de Conciliación y las de la Conciliación y Arbitraje deben declararse de oficio incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la Audiencia de Desahogo de Pruebas, cuando en el expediente haya datos que lo justifiquen; asimismo establecen las diversas hipótesis en que puede plantearse tal incompetencia y la forma como ha de tramitarse. En cuanto a las excusas, el diverso 709 de la Ley en comento determina que se calificarán de plano y que se promoverán dentro de las 48 horas siguientes de que se tenga conocimiento del impedimento, acompañando las pruebas que lo justifiquen; la autoridad que decida la excusa, al recibirla decidirá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca el interesado y después de oírlo y recibir pruebas, dictará resolución de inmediato, sin que se suspenda el procedimiento mientras se tramita la excusa. Tratándose de la acumulación, el artículo 770 de la Ley en consulta, señala que será competente para conocer de la misma, la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, observándose en lo conducente lo dispuesto en el capítulo relativo a la competencia y que se tramitará al tenor de las reglas consignadas en el capítulo de incidentes, en el cual aparece el diverso 773 que dice que cuando se promueva alguna cuestión de competencia o nulidad, dentro de las 24 horas siguientes se declara día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá. De lo anterior se advierte que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento especial para cada

uno de los incidentes citados (Nulidad, Competencia, Acumulación y Excusa) lo cual no hace respecto de la personalidad; por lo tanto, surge la aplicación de los artículos 763 y 765 de ese mismo ordenamiento según los cuales al promoverse un incidente dentro de la audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato.

Acumulación

Esta excepción, también llamada de Litispendencia, es generalmente planteada por la parte patronal, ya que es la única que tiene conocimiento de que asuntos se llevan en su contra y en qué junta se encuentra en trámite; su finalidad es que como su nombre lo indica, un expediente sea acumulado a otro diverso, en virtud de que se trata de juicios promovidos por el mismo actor en contra del mismo demandado, reclamando las mismas prestaciones; o en su caso que se trate de diversos actores pero reclamando iguales pretensiones; de igual manera puede darse el caso de que se trate de diferentes actores contra el mismo demandado teniendo como origen el mismo hecho, y por último cuando a juicio de las partes se puedan originar resoluciones contradictorias.

En caso de que la junta declare procedente la acumulación, el efecto inmediato será el que el juicio o juicios más recientes se acumulen al más antiguo, si los expedientes que resulten acumulados no se encuentran en la misma etapa procesal, se deberá por parte de la autoridad laboral “nivelar el procedimiento”, entre todos ellos, a efecto de que si así es el caso y encontrándonos bajo la hipótesis del artículo 769, fracción II de la Ley Laboral, se pueda contar con los elementos para que los conflictos se resuelvan en una sola resolución.

Criterios relevantes

INCIDENTE DE ACUMULACIÓN, RESOLUCIÓN EMITIDA EN UN. NO ES ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN. No afecta el interés jurídico del quejoso el acto reclamado de un incidente de acumulación que se tramita en forma similar al de competencia, conforme a lo dispuesto por los artículos 770, en relación con el 762 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que carece de definitividad hasta en tanto la junta ante la cual se remita el expedien-

te para su acumulación decida si acepta o no la misma, debiéndose entender que el incidente de acumulación es un acto puramente procesal y no litigioso, es decir, es un acto intraprosesal que sólo produce efectos en el procedimiento, pero no influye en el resultado del fallo; además, la acumulación tiene por objeto que los autos acumulados de que se trate, se decidan en una misma resolución, a fin de evitar los graves inconvenientes que surgirán en muchos casos, de dictar laudos contradictorios y si ese es el único objeto de la acumulación y tal el motivo que lo justifica, es evidente que no puede causar perjuicio a las partes en los casos cuya acumulación se decrete, lo que trae como consecuencia que el juicio de garantías sea improcedente.

ACUMULACIÓN, RESOLUCIÓN PRONUNCIADA EN INCIDENTE DE. NO ES ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN. El acto reclamado que emana de un incidente de acumulación que se tramita en forma análoga al de competencia según se advierte de lo dispuesto por el artículo 770, en relación con el 762 de la Ley Federal del Trabajo, no afecta el interés jurídico del quejoso, ya que carece de definitividad hasta que la junta ante la cual se remita el expediente para su acumulación decida si acepta o no la misma y esto en razón de que el incidente de acumulación constituye un acto netamente procesal y no un punto litigioso que influya en el juicio principal al momento de emitir el laudo, por lo que no tiene la naturaleza de un acto de imposible reparación aun cuando la Ley Federal del Trabajo no establezca recurso alguno para combatirlo, dado que es un acto intraprosesal que sólo produce efectos dentro del procedimiento, pero que no influye en el resultado del laudo que deba dictarse al momento de fallar el juicio reclamatorio laboral.

PRUEBAS, ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE. CORRESPONDE A LA JUNTA QUE PREVINO, TRATÁNDOSE DE ACUMULACIÓN. Nada impide que la autoridad laboral que va a conocer de los juicios acumulados, conozca del periodo de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pues si bien es cierto que la fracción VIII, del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, establece que concluido el periodo de Demanda y Excepciones, se pasará inmediatamente al de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, esto se entiende para su desahogo ante la junta que resulte legalmente competente para

conocer de la referida etapa, en este caso la que va a seguir conociendo de los juicios acumulados, pues no debe perderse de vista que el artículo 770 de la Ley Federal del Trabajo remite al capítulo III del propio título, que reglamenta las competencias, destacando el artículo 703 del mencionado capítulo, que la competencia por declinatoria debe oponerse al iniciarse el periodo de Demanda y Excepciones, y que la junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes relativas a la incompetencia, dictará en el acto su resolución, de donde se deduce que incumbe a la junta, que resulte competente para seguir conociendo del juicio, la continuación de la audiencia en lo relativo al Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

ACUMULACIÓN DE PROCESOS. LA INTERLOCUTORIA DE LA AUTORIDAD QUE INICIALMENTE PREVINO NO ES DE IMPOSIBLE REPARACIÓN. De los artículos 770, párrafo segundo, 701 y 705, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, se colige que en materia de “acumulación de procesos laborales”, resultan aplicables las disposiciones que regulan la institución de la “competencia” para conocer de los conflictos de trabajo; por tanto, si la junta señalada como autoridad responsable declaró procedente el incidente de acumulación, ordenando la misión de los autos a una diversa Junta Especial del propio ramo, ante la cual se tramita el procedimiento más antiguo, entonces la acumulación está sujeta a que esta última decida sobre la procedencia o improcedencia de dicha acumulación, quien de estimar que no se dan los supuestos invocados por la Junta de Conciliación y Arbitraje quien dilucidará esa cuestión; de ahí que la interlocutoria reclamada, de la junta que incidentalmente previno, constituye un acto que no es de “imposible reparación” que, como requisito de procedibilidad del juicio de amparo indirecto, exige el numeral 114, fracción IV de la Ley de Amparo, surtiéndose la causal de improcedencia prevista por el artículo 73, fracción XVIII de la propia Ley, en relación con la citada disposición.

ACUMULACIÓN DE JUICIOS LABORALES, EFECTOS DE LA. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 766, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, procede la acumulación de oficio o a petición de parte cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor, contra el mismo demandado en

los que se reclamen las mismas prestaciones y de acuerdo con lo que ordena el artículo 769, fracción I, en caso de la fracción I, del artículo 766, lo actuado en el juicio acumulado no surtirá efecto alguno y únicamente surtirán efectos las actuaciones del juicio más antiguo. Si en la especie se acumularon dos juicios laborales, las actuaciones del acumulado no surtirán efecto alguno y como en el juicio más antiguo los actores desistieron de esas actuaciones la junta estuvo en lo correcto al no estudiar las acciones ejercitadas, defensas y excepciones opuestas, porque la segunda demanda quedó nulificada por disposición de la Ley y la primera por manifestación de voluntad de los actores, perdiendo por ende todos sus derechos y situaciones procesales, por lo tanto la absolución que al respecto hizo la junta no es violatoria de garantías.

ACUMULACIÓN DE PROCEDIMIENTOS LABORALES. ES ILEGAL CUANDO NO HAY IDENTIDAD DE PARTES. Si en dos juicios de carácter laboral no se da la identidad en lo que concierne a todos los demandados y acciones ejercitadas, aunque el actor sea el mismo, no se está en el supuesto que prevé la fracción I, del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo reformada, ni menos es aplicable la fracción I, del artículo 769, del propio ordenamiento citado, por lo cual al declararse únicamente que surtirán efectos las actuaciones del juicio más antiguo, la junta responsable no se ajustó debidamente a las formalidades del procedimiento y su determinación es violatoria de garantías individuales en perjuicio del quejoso.

ACUMULACIÓN, INCIDENTE DE. CUANDO EXISTEN DOS JUICIOS PROMOVIDOS POR EL MISMO ACTOR, RELATIVOS A LA MISMA RELACIÓN LABORAL, PERO RESPECTO DE PRESTACIONES DISTINTAS. De lo establecido en la fracción I, del artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo, se sigue que cuando en dos juicios promovidos por el mismo actor, contra el mismo demandado, se reclaman idénticas prestaciones, procederá la acumulación de autos y la junta que conozca de dichos asuntos para esos efectos, sólo podrá tomar en consideración las actuaciones del juicio más antiguo. Ahora bien, de la interpretación armónica de los artículos 766, fracción II y 769, fracción II de la Ley Laboral, se sigue que cuando existen dos juicios promovidos por el mismo actor, relativos a la mis-

ma relación laboral, pero con respecto a las prestaciones distintas, la junta que conozca de la acumulación, deberá resolver el incidente respectivo en una sola audiencia, y en tales casos, las actuaciones de ambos juicios deberán seguir surtiendo efectos, en tanto que la Ley no establece disposición en contrario.

ACUMULACIÓN DECRETADA EN TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN II, DEL ARTÍCULO 766 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO AL RESOLVER LA CONTROVERSIDAD LABORAL EN DOS LAUDOS DIFERENTES. EFECTOS Y ALCANCES DE LA CONCESIÓN DEL AMPARO. Si mediante diverso acuerdo interlocutorio la junta del conocimiento resuelve acumular dos o más juicios laborales, en términos de la fracción II, del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, es incuestionable que está obligada a resolver todos los asuntos acumulados en una sola resolución, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 769, fracción II de la Ley Laboral, de no hacerlo debe concederse la protección constitucional al quejoso para el efecto de que la junta responsable deje sin efecto los diversos laudos que por separado emitió, y resuelva la controversia suscitada en los juicios laborales acumulados sólo en una resolución, aun cuando sólo uno de ellos haya sido señalado como acto reclamado, pues los efectos del amparo deben abarcar todas las ilegales resoluciones, aunque éstas no hayan sido reclamadas en vía de amparo.

ACUMULACIÓN DE EXPEDIENTES LABORALES. EN TERMINOS DE LOS ARTÍCULOS 769, FRACCIÓN II, EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 766, FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO SE SURTE LA ADQUISICIÓN PROCESAL EN LA. Cuando resulta procedente la acumulación de los expedientes laborales en términos del artículo 766, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, produce el efecto consignado en la fracción II, del artículo 769 de la Ley invocada, dando por resultado que los conflictos se resuelvan por la misma junta en un solo laudo; pero tal acumulación no puede llegar a configurar adquisición procesal alguna en favor de las partes de uno u otro expediente, porque cada juicio es independiente, y debe resolverse de acuerdo con la litis y constancias procesales de cada uno de ellos.

VIOLACIÓN PROCESAL EN CASO DE ACUMULACIÓN, POR FALTA DE SEÑALAMIENTO DE DÍA Y HORA PARA OFRECER PRUEBAS. Cuando en la etapa de Demanda y Excepciones de la Audiencia inicial de un juicio laboral se promueve incidente de acumulación, motivándose la suspensión del procedimiento después de tener por ratificado y reproducido el escrito de demanda y por formulada la contestación, si la acumulación se declara procedente con apoyo en los artículos 766, fracción III, 767 y 769, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, y la junta que recibe el expediente simplemente lo agrega al más antiguo en el que ya se había cerrado la instrucción, sin dictar ningún acuerdo y omitiendo señalar día y hora para que las partes pudieran ofrecer pruebas en el juicio acumulado cuyo trámite se había suspendido, incurre en una violación procesal que, conforme a la fracción XI, del artículo 159 de la Ley de Amparo, encuadra por analogía en la fracción VI del mismo precepto legal.

1.6.2. Escrito inicial de Demanda y Contestación

Escrito inicial de Demanda

El denominado escrito inicial de Demanda, no va a encontrar un fundamento legal en el cual se especifique claramente qué requisitos debe contener éste, tal y como sucede por ejemplo en los Juicios de Nulidad o de Amparo, esto tal vez porque la propia Ley estipula que no se requiere formalidad alguna en las actuaciones que se llevan a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es por ello, que los únicos artículos que se refieren a este escrito inicial son el 871 y el 872 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

ARTÍCULO 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de Demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones.

Ante esto, tenemos que sólo se hace mención a las copias para correr traslado a la demandada, más nunca señala algún otro requisito que en la práctica es de vital importancia que se contemple al elaborar una demanda laboral.

Por otro lado, la parte *in fine* del artículo en cita, no se aplica en nuestros días a cabalidad, pues ningún abogado de la materia laboral ofrece sus pruebas desde que es presentado el escrito inicial de Demanda, ya que esto no es muy conveniente para la parte trabajadora en virtud de que de esta forma enteraría a la contraria de los elementos en los cuales piensa manejar el juicio laboral. Es por ello, que el no presentar las pruebas desde el inicio como lo pronostica el artículo 872, no le causa perjuicio a la actora y, la misma Ley, prevé la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas como el momento procesal oportuno para aportar las probanzas que sustenten el dicho de las partes en contienda.

Con motivo de esta situación que presenta la Ley, a continuación se presentan los puntos básicos que toda demanda laboral debe contener so pena de ser prevenida por oscura o vaga en términos del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Requisitos básicos de un escrito inicial de Demanda Laboral:

1. A quién se dirige: en este caso, puede ser al C. Presidente, a los CC. integrantes de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje o a la propia junta como instancia administrativa que dirime los conflictos obrero patronales.
2. Quién promueve: es decir, si se presenta la demanda por propio derecho del trabajador o por conducto de su apoderado conforme el artículo 692 de la Ley Laboral.
3. A quién se demanda: debiendo especificar en este rubro el nombre de la persona física o moral que es demandado como sujeto patronal del vínculo laboral, así como el domicilio del mismo para ser emplazado a juicio. Cabe señalar que la Ley del Trabajo en su artículo 712, establece que cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde laboró el obrero, se deberá precisar por lo menos el domicilio en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón; este último requisito a efecto de fijar la competencia por materia.

4. Prestaciones: en este apartado se deberá especificar cada una de las prestaciones que reclama la parte actora, siendo las principales, conforme al artículo 48 de la Ley Laboral, la indemnización constitucional o la reinstalación. Como guisa de las prestaciones que se plasman de manera casi cotidiana tenemos las siguientes:

- El pago de la Indemnización Constitucional (o reinstalación en el puesto que venía desempeñando) consistente en el importe de tres meses de salario, por concepto del injustificado despido de que fue objeto con fundamento en los artículos 123, fracción XXII de la Carta Magna y, 48 de la Ley Federal del Trabajo.
- El pago de los Salarios Caídos, que se generen a partir de la fecha del injustificado despido, hasta aquella en que se dé total cumplimiento al laudo dictado por esta H. Junta, con fundamento en el artículo 48, párrafo segundo de la Ley Laboral.
- El pago de la Prima de Antigüedad, consistente en el importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados, con fundamento en el artículo 162, fracción III de la Ley Federal del Trabajo (en los casos de reinstalación no es procedente el reclamo de esta prestación, ya que se incurriría en acciones contradictorias; asimismo es dable recordar que el tope para cuantificar esta prestación es el doble del salario mínimo vigente en la época de los Hechos).
- El pago del Aguinaldo que se adeuda, equivalente a 15 días de salario con fundamento en el artículo 87 de la Ley Obrera (en éste es procedente también el reclamo de la parte proporcional al momento de ocurrir el despido injustificado).
- El pago de las Vacaciones y Prima Vacacional, con fundamento en los artículos 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.
- El pago de los Salarios Devengados y no pagados, mismos que fueron laborados por el hoy actor, del día __ al día __, con fundamento en el artículo 100 de la Ley Laboral.

- EL pago del Tiempo Extraordinario laborado y no pagado correspondiente a los días de __, __, con fundamento en los artículos 66 al 68 de la Ley citada. En esta prestación es importante reclamar cuestiones creíbles para la junta, ya que de no ser así y reclamar horas extras de manera exagerada, se podría por parte de la junta que conoce el asunto, absolver al demandado del pago de esta prestación con base en una tesis de Jurisprudencia que lleva por rubro: *Tiempo Extraordinario*, caso en que no procede su pago por apreciación en conciencia por las juntas.
 - Se reclama el pago del Reparto de Utilidades, Prima Dominical, Días de Descanso, Inscripción retroactiva al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) e Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), así como el otorgamiento de las constancias de aportación a la Administradora de Fondos para el Retiro (Afore) correspondiente. También en ciertos casos se reclama el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, sin embargo esta prestación sólo es procedente en los casos y condiciones que estipula el numeral 50 de la Ley Federal del Trabajo; a mayor abundamiento a este respecto existe una tesis aplicable que lleva por título: *Indemnización de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, procedencia de la.*
5. Hechos: en este capítulo se deben plasmar y detallar claramente las circunstancias de modo, tiempo y lugar que existieron en la prestación de la relación laboral así como en el despido injustificado. Tenemos entonces que generalmente el Hecho marcado con el número uno, es el que se referirá a la forma y términos en los que se prestaba el vínculo laboral, por lo cual es indispensable que en el mismo se especifique la fecha de ingreso del trabajador, su categoría, el horario de labores y su último salario percibido. De igual forma es práctica común que previo a narrar el Hecho del despido, se inserte uno en que se haga notar a la junta que el trabajador durante la relación de trabajo siempre se desempeñó con la eficiencia necesaria, honradez y respeto en torno a las labores que se le encomendaron. Una vez he-

cho lo anterior el Hecho del despido debe contener por lo menos el día en que aconteció el despido injustificado, la hora aproximada, el lugar en que despidieron al trabajador y, en su caso, las personas que se percataron del citado despido, así como las palabras textuales con las cuales lo despidieron, argumentando además de que en ningún momento se entregó el Aviso de Rescisión a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

6. Derecho: en éste se deben enunciar los artículos de la Ley Federal del Trabajo con los que se funda la presentación del escrito inicial de Demanda.
7. Petitorios: una vez que se han detallado las prestaciones, los Hechos y el Derecho, resta sólo al señalar a manera de resumen qué es lo que se solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo generalmente el que se tenga por admitida la demanda, se señale fecha para la Audiencia de Ley y en su oportunidad se dicte laudo condenatorio.
8. Fecha, nombre del promovente y firma.

Al inicio de este tema, se mencionó también el artículo 871, el cual se refiere a la presentación de la demanda y, por ello, se estimó prudente en primer término acotar los requisitos que se requieren para elaborar la demanda previo a su presentación. El artículo en cita señala:

ARTÍCULO 871. 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.

Tenemos así, que el Proceso Laboral Mexicano en nuestros días se inicia con la presentación de la demanda, acompañada de sus respectivas copias para correr traslado, esta presentación deberá realizarse en la Oficialía de Partes Común de la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de que dentro del mismo día de su exhibición sea turnada dicha demanda a la Junta Especial competente, esto de acuerdo a la actividad en la cual se dedique el patrón conforme a la

tabla de competencia o distribución que se maneja de manera interna por las juntas en cita.

Una vez recibida dicha demanda en la Oficialía de Partes de la Junta Especial, la persona encargada de ésta, procederá a efectuar las anotaciones correspondientes en el Libro de Gobierno, es decir, anotará el nombre del actor, y del demandado, la fecha de inicio de la demanda y además se le asignará un número de expediente, en el cual, en lo sucesivo se identificará a dicho asunto laboral; siendo relevante el conocer desde el inicio este número, ya que en materia laboral los asuntos en litigio se solicitan en el archivo conforme a su número de expediente y no por el nombre de las partes. Asimismo es en este acto cuando se requisitan por parte de las juntas la información que para efectos estadísticos requiere anualmente el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (INEGI).

Al día siguiente de haber sido recibida la demanda, esta se turnará a la Secretaría de Acuerdos correspondiente, según la terminación del número de expediente que se asignó, en este momento el Secretario verificará si la demanda cumple con las formalidades mínimas o si por el contrario presenta omisiones o deficiencias; de encontrarnos en este último supuesto, la junta deberá de prevenir a la parte actora a efecto de que dentro del término de tres días hábiles precise los puntos señalados, asimismo podrá prevenir y, no obstante ello como en el primer caso planteado, señalar día y hora para que tenga verificativo la Audiencia de Ley, lo anterior previa admisión de la demanda a través del denominado Auto de Radicación, el cual, también contendrá los apercibimientos a las partes en caso de que no comparezcan a la referida audiencia, para el demandado consistirá en tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas y, para la actora será que la junta tendrá por reproducida en vía de demanda su escrito inicial aun cuando éste tenga deficiencias.

Una vez dictado el Auto, se procede a regresar los autos al Archivo de la junta, a efecto de que éste lo registre en las tarjetas de control y lo turne para su notificación al Actuario que le corresponda de acuerdo al domicilio de la parte demandada, debiendo realizarse la notificación por lo menos con 10 días hábiles de anticipación a la fecha señalada para la celebración de la Audiencia de Ley.

En el supuesto de que alguno o todos los demandados no fueren notificados debidamente, es obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje el suspender de oficio la Audiencia de Ley y señalar nuevo día y hora para que tenga verificativo la misma, salvo que se den por notificados en el acto o que la parte actora se desista de aquellos que no hubieren sido emplazados en tiempo y forma.

Criterios relevantes

CONFESIÓN FICTA EN MATERIA LABORAL CUANDO LA DEMANDA ES DEFECTUOSA. La confesión ficta derivada de la falta de contestación a la demanda que regula el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, no puede tener por efecto admitir como ciertos Hechos referentes a un despido que no fueron puntualizados debidamente en el escrito inicial, en esa virtud, si el actor afirma que al exigirle al patrón el pago de salarios devengados éste se molestó y le externó que no se los cubriría porque no estaba satisfecho con el trabajo que desempeñaba, actitud que el trabajador interpretó subjetivamente como un despido injustificado, de ninguna forma puede, debido a la incomparecencia del la demandada y con apoyo en el numeral citado, tenerse por cierto el mencionado despido, si el demandante no narró los pormenores mínimos indispensables para poder conocer si en realidad ocurrió el despido, no basta que así lo entienda el trabajador, sino que es necesario que efectivamente así lo haya decidido el patrón y haya usado palabras que inequívocamente le den a entender a cualquier persona que se trataba de un despido.

DEMANDA, ALLANAMIENTO A LA. Cuando la parte demandada se allana de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el trabajador, sin controvertir los Hechos en que se fundaron aquéllas; la junta está obligada a determinar en el laudo la condena correspondiente sin efectuar en él, más estudio que el allanamiento en cuestión; tal proceder no puede causar a las partes agravio legal alguno.

DEMANDA, AMPLIACIÓN DE LA. PROCEDE POR EQUIDAD LA SUSPENSIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Aun cuando la fracción VII, del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo sólo prevé la suspensión de la audiencia inicial del juicio cuando existe reconvencción del demandado, es evidente que aplicando el principio de equidad a que alude el artículo 17 de la propia Ley, en los casos en que se ejercitan nuevas acciones al ampliarse la demanda en la etapa de Demanda y Excepciones, debe también suspenderse la audiencia para que el demandado pueda oponer las defensas y excepciones que a sus intereses convenga.

DEMANDA LABORAL, DESECHAMIENTO DE LA. DEBE IMPUGNARSE EN AMPARO DIRECTO. El artículo 46 de la Ley de Amparo dispone que para los efectos del artículo 44, se entenderán por resoluciones que ponen fin al juicio, aquellas que sin decidir el juicio en lo principal, lo dan por concluido, y en las cuales las leyes comunes no conceden ningún recurso ordinario de que puedan ser modificadas o revocadas, y si en caso se desechó la demanda, tal actuación de la junta responsable no tuvo como efecto dar por concluido un juicio que no se inició, en virtud del repetido desechamiento del escrito inicial de Demanda, entonces, el acto reclamado no se ubica dentro de los supuestos previstos por los artículos 44, 46 y 158 de la preinvocada Ley de Amparo, sino en el que precisa la fracción III, del artículo 114 de la misma Ley reglamentaria y combatible en la vía de amparo directo.

DEMANDA LABORAL, FALTA DE CONTESTACIÓN A LA. NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO. Resulta inexacto que la sola circunstancia de que la demanda se hubiere tenido por contestado en sentido afirmativo, ante la incomparecencia de la demandada, tuviera como consecuencia la condena al pago de todas las prestaciones reclamadas, toda vez que la acción ejercitada fue la de terminación de la relación de trabajo por casos atribuibles al patrón, por tanto, la carga probatoria correspondió a la parte actora y si no demostró los extremos en que apoyó su acción, evidentemente que la contestación en sentido afirmativo no fue suficiente para que la junta responsable accediera a sus pretensiones.

Contestación a la Demanda Laboral

Como ya se ha visto la Ley Laboral sólo contempla dos artículos para enunciar al escrito inicial de Demanda, sin embargo para efectos de conocer qué es lo que se requiere para dar una adecuada contestación al mismo, la Ley en la materia es omisa en señalar siquiera un requisito para ésta.

Por ello, una de las cuestiones primordiales al momento de contestar una demanda laboral es el ubicar cuáles son las formas más comunes que en nuestros días se contesta un libelo de este tipo, y que a continuación se señalan:

- Negando la Relación Laboral lisa y llana.
- Aceptando la Relación Laboral y negando el despido así como en su caso ofreciendo el trabajo.
- Manifestando que existe una relación de naturaleza diversa a la laboral.
- Allanándose, es decir, reducir la litis a un punto de derecho.

Al igual que con el escrito inicial de Demanda, a manera ejemplificativa se enuncian los requisitos básicos que debe contener toda contestación a una demanda laboral.

Requisitos básicos de una contestación a la Demanda Laboral:

1. A quién se dirige: en este supuesto como la Demanda inicial ya fue notificada previamente, el demandado al contestar la misma deberá dirigirla al Presidente o a los Integrantes de la Junta Especial que se encuentra(n) conociendo el asunto, así como hacer referencia al número de expediente en el que se actúa.
2. Quién promueve: es decir, si es el demandado personalmente en caso de ser persona física, o si se trata de su apoderado o representante legal para el supuesto de una persona moral o física, de igual forma se deberá señalar domicilio para oír y recibir notificaciones en términos de lo dispuesto por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de lo contrario y toda vez que fueron apercibidos en el Auto de Radicación o Admisorio, las

notificaciones que deriven del procedimiento laboral, de no señalar un domicilio, le serán efectuadas por boletín laboral o por estrados, según sea el caso.

3. Qué se está realizando: es decir, argumentar que se está dando contestación a la demanda laboral instaurada por el trabajador donde procederá a dar contestación puntual a cada uno de los Hechos y en su caso opondrá las excepciones pertinentes.
4. Incidentes: en el supuesto de que se pretenda hacer valer alguno o algunos de los incidentes de previo y especial pronunciamiento, se deberá abrir un capítulo especial a este respecto, señalando las causas en las cuales se estime que es procedente lo solicitado y solicitando sea fijado día y hora para que tenga verificativo una Audiencia Incidental con relación al tópico planteado.
5. Manifestaciones en torno a las prestaciones reclamadas por el actor: se estila en primer término negar de manera general la acción y derecho que el actor tenga para reclamar el pago de las prestaciones contenidas en su escrito de Demanda y posterior a ello, de manera particular se procede a desvirtuar cada una de dichas prestaciones, manifestando, que no le corresponden por no encuadrar en la hipótesis normativa específica, que para su pago se contempla en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se plantean las excepciones, en particular las que se reclaman como serían: las de falta de acción y derecho, la de pago, la de prescripción o la de cosa juzgada.
6. Manifestaciones en torno a los Hechos planteados por el actor: en éste se deberán aceptar o negar los mismos, ya sea de manera total o parcial y señalar que los ignora por no serle propios.
7. Derecho: en este apartado se deben mencionar los preceptos legales que son aplicables a la contestación de la demanda presentada.

8. Petitorios: resumir lo que se pretende obtener por parte de la junta.
9. Fecha, nombre del promovente y firma.

Crterios relevantes

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO HECHO DE NUEVA CUENTA A UN TRABAJADOR REINSTALADO EN UN JUICIO ANTERIOR, CALIFICACIÓN DEL. Para calificar de buena o mala fe el segundo o ulterior ofrecimiento de trabajo por parte del patrón que niega el despido dentro del juicio en que el trabajador lo demanda, alegando haber sido separado injustificadamente, después de ser reinstalado también por ofrecimiento, en juicio anterior, deben tomarse en consideración las mismas reglas establecidas sobre el tema por la Cuarta Sala, con base en ellas, el segundo o ulterior ofrecimiento no debe examinarse aisladamente y en abstracto, porque en esa forma y por sí solo no demuestra la mala fe del patrón, como tampoco es suficiente para descartarla el hecho de que se formule respetando las mismas condiciones y términos del trabajo desempeñado; en la hipótesis contemplada es necesario analizar dicho ofrecimiento en concreto y poniéndolo en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias en que se da y, en fin, con todo tipo de situaciones y condiciones que permitan concluir de manera prudente y racional, que tal proposición revela la intención del patrón de que efectivamente continúe la relación de trabajo, caso en que habrá buena fe o, bien, que tan sólo persigue burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, o hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación, supuestos en que habrá mala fe.

CONTESTACIÓN A LA DEMANDA. ACLARACIÓN QUE FORMULA EL DEMANDADO EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA INICIAL, ES OPORTUNA Y DEBE CONSIDERARSE PARTE INTEGRANTE. La aclaración que el demandado hace a su escrito de contestación en la primera intervención que tiene en la etapa de Demanda y Excepciones, es oportuna y debe considerarse parte integrante del referido curso, cuenta habida de que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que impida que en ése, que por lógica es el momento procesal oportuno, el demandado aclare su contestación.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO, CASO EN QUE ES DE MALA FE. Si el patrón ofrece al trabajador su empleo en el área de computación en los mismos términos y condiciones, pero no le da clave de acceso (password), que le es necesaria para su desempeño, incuestionablemente que tal ofrecimiento es de mala fe, y por lo mismo no revierte la carga de la prueba.

1.6.3. Términos Procesales y Notificaciones

Dentro de la materia laboral y en especial en el Proceso Laboral Mexicano en nuestros días, es de total relevancia el conocer cuándo comienzan a correr los términos, cuándo surten efectos y cómo se computan los mismos, entre otros aspectos importantes que se requieren para estar al tanto de los acuerdos o diligencias que llevan a cabo las autoridades laborales en las que son necesario desahogar vistas o comparecer en una fecha cierta y determinada, por ello, es que dentro de este apartado se tocarán estos aspectos indispensables para el Proceso Laboral.

Para efectos de computar los términos en esta materia, tenemos que la regla general es que los meses se regularán invariablemente por el de 30 días naturales y los días hábiles se considerarán de 24 horas naturales, contadas de las 24 a las 24 horas, siendo relevante el señalar que en ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar las actuaciones de las juntas, como por ejemplo en los días de descanso y festivos contemplados en los artículos 69 y 74 de la Ley Federal del Trabajo, o también en aquellos en los que por disposición expresa del Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje se suspendan las labores de las mismas.

Es así, que los términos comenzarán a correr al día siguiente en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Ante esta situación, es indispensable comentar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la posibilidad de notificar a las partes de tres formas: la principal es la personal y, si no se requiere de esta manera, podrá ser por boletín laboral, mismo que contendrá la lista de notificaciones por la Junta Especial, identificando el número de expediente y las partes contendientes, o cuando no se publique dicho boletín, estas notificaciones se efectuarán en los estrados de

las juntas citadas; haciéndose constar en ambos casos por parte del Secretario de Acuerdos la fecha de publicación respectiva.

En este orden de ideas, las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación; en las notificaciones por boletín laboral o por estrados, las mismas surtirán sus efectos al día siguiente de su publicación.

En el supuesto de que la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho no tenga fijado un término, éste se considerará de tres días hábiles, siendo el ejemplo más común de este Hecho, las prevenciones que efectúa la autoridad laboral a las demandas cuando estas son oscuras o vagas, en las cuales se les concede el término aludido para desahogar dicha prevención. Asimismo, tenemos que transcurrido el término concedido a cualquiera de las partes, se les tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía, esto es sin que exista acuerdo expreso que así lo determine.

Como ya fue señalado con antelación las partes en su primera comparecencia, se deben indicar domicilio para oír y recibir notificaciones, por lo tanto, mientras no señalen expresamente un nuevo domicilio para ello, las que se realicen en dicho domicilio surtirán plenamente sus efectos, igual consideración se tomará tratándose de notificaciones hechas a los apoderados expresamente autorizados en autos por las partes hasta en tanto no existe revocación de poderes que impida este tipo de notificaciones.

De las notificaciones que deben efectuarse invariablemente de manera personal tenemos entre otras, la relativa al emplazamiento a juicio o el primer proveído que se dicte en el mismo (prevención), la resolución incidental en que una junta se declare incompetente, el Auto que cite para absolver posiciones, el laudo así como las que se enuncian en el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de la primera notificación, este debe seguir ciertas normas básicas que son la relativa al que el Actuario se deberá cerciorar fehacientemente de que se trata del domicilio y de la persona a emplazar, asentando medios de cercioramiento y con claridad elementos de convicción, como son las calles de colindancia, las características del inmueble, la filiación del sujeto notifi-

cado, entre otras. En caso de que el sujeto se encuentre a notificar se entregará la notificación personalmente para personas físicas y, para personas morales se asegurará de que se trata del representante legal a fin de que se tenga por efectuada validamente dicha notificación. Cuando no se encuentre presente el interesado o el representante legal, el Actuario procederá a dejar citatorio en el cual se le señalará que deberá esperar al día siguiente y a una hora determinada al notificador a fin de entregarle de manera personal el acuerdo respectivo, pero si al día siguiente no se encuentra presente el interesado, se procederá por parte del funcionario de la junta a entender la notificación con cualquier persona que se encuentre en dicho domicilio, en el supuesto de que estuviere cerrado o bien se negaran a recibir la misma, se elaborará un instructivo y se fijará la notificación en la puerta de entrada del domicilio.

Criterios relevantes

NOTIFICACIONES EN MATERIA DEL TRABAJO. SON VÁLIDAS SI SE DEJA COPIA AUTORIZADA POR EL ACTUARIO A LA PARTE QUE ES NOTIFICADA. No existe violación a lo dispuesto por el artículo 751, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la cédula de notificación deberá contener por lo menos copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula, toda vez que dicha disposición legal debe interpretarse en forma conjunta con lo preceptuado en el diverso artículo 744 del citado cuerpo normativo, que establece que las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día que se dicte la resolución si concurre al local de la junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará copia en la puerta de la entrada o en el lugar de trabajo; de donde se concluye, que la copia que se anexe a la notificación de mérito puede ser autorizada por el Actuario notificador, por lo que si éste al momento de realizar la notificación, expresa haber corrido traslado de la resolución y que entregó copias de la misma, es inconcuso que al haber dado fe de tal circunstancia, ésta constituye la autorización de la copia a que se refieren los artículos 744 y 751, fracción V de la Ley Laboral.

NOTIFICACIONES PERSONALES ULTERIORES EN MATERIA LABORAL. La interpretación del artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las ulteriores notificaciones personales a la primera notificación de ese tipo, se deben hacer al interesado o persona autorizada para ello el mismo día en que se dicte la resolución si éste concurre al local de la junta, o bien en el domicilio designado para ello, asentando el Actuario razón en autos. En ese marco, si se demuestra que la notificación de que se trata se efectuó en el local que ocupa el tribunal laboral con posterioridad al siguiente en donde fue dictado el acuerdo o resolución correspondiente, tal situación lleva a concluir válidamente que el interesado o persona autorizada para ello, no fue notificada correctamente del mencionado acuerdo, por lo que la notificación es nula, toda vez que para que fuera válida debía practicarse en el domicilio señalado por la parte interesada para ese efecto, como lo dispone expresamente el citado precepto legal.

NOTIFICACIONES PERSONALES ULTERIORES EN EL DOMICILIO DESIGNADO PARA RECIBIRLAS. REQUISITOS PARA SU VALIDEZ CUANDO LA CASA O LOCAL ESTÁ CERRADO. Conforme al artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo, en la circunstancia señalada, el Actuario fijará una copia de la resolución autorizada por él, en la puerta de entrada. Esta particularidad, por ser sustancial para la eficacia de las notificaciones de referencia, deberá hacerse constar en autos, tal como lo determina la invocada disposición, con la precisión y puntualidad necesarias para no inferir en lo que el legislador señaló como condición para validar una actuación judicial.

LAUDO, SU NOTIFICACIÓN DEBE SER PERSONAL. Del artículo 742, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que el laudo es una de las resoluciones que debe notificarse personalmente y, tratándose de este tipo de notificaciones, el diverso artículo 744 de la misma Ley dispone que las referidas notificaciones deben hacerse al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día que se dicte la resolución si se concurre al local de la junta, pero en caso de que ni el interesado ni su autorizado acudan al tribunal laboral el día en que fue dictada la resolución, la notificación se hará en el domicilio que se hubiese designado al efecto, por lo que si se demuestra que la notificación de mérito se efectuó en el local que ocupa el tribunal de trabajo, pero

hasta el día siguiente en donde fue dictado el laudo, es claro concluir que tal diligencia es nula, de conformidad con lo estatuido por el numeral 752 del ordenamiento legal citado, en tanto que para que fuese válida debía entenderse en el domicilio señalado por el interesado para ese efecto, de acuerdo con el artículo 744 de la legislación del trabajo.

VIOLACIÓN DE PROCEDIMIENTO, LA FALTA DE NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO QUE SEÑALA FECHA PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL, CONSTITUYE UNA. La falta de notificación del acuerdo que señala fecha para la celebración de la audiencia de desahogo de la prueba pericial, constituye una violación al procedimiento que afecta las defensas del quejoso y trasciende al resultado del fallo, en razón de que al no darse a conocer el acuerdo respectivo de conformidad con los artículos 744, 745 y 746 de la Ley Federal del Trabajo, priva a las partes del derecho que tienen a que se les reciba la prueba que legalmente hubieran ofrecido.

EMPLAZAMIENTO, NOTIFICACIONES POSTERIORES AL. DEBEN EFECTUARSE CONFORME AL ARTÍCULO 744 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si la autoridad responsable cita una vez más a las partes para la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la notificación respectiva debe hacerse en términos del artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo y no con las formalidades previstas en el artículo 742 de la misma Ley, que es aplicable al caso de la primera notificación o emplazamiento.

NOTIFICACIONES PERSONALES EN MATERIA LABORAL. EL ARTÍCULO 744 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES CONSTITUCIONAL PORQUE TIENDE A VELAR POR EL DERECHO DE AUDIENCIA. Del análisis del artículo 744 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que está acorde con los artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República, toda vez que tiende a velar por el derecho de audiencia de las partes en el procedimiento, de manera de que no se les deje en estado de indefensión, toda vez que prevé que las ulteriores notificaciones personales deberán hacerse al interesado o persona autorizada para ello el mismo día en que se dicte la resolución, si éste, o la persona autorizada para ello, concurre al local de la junta o,

en el domicilio que hubiese designado y, en caso, de que el Actuario no hallare presente al interesado dejará una copia de la resolución autorizada, y si la casa o local está cerrado, la fijará en la puerta de la entrada; esta última circunstancia prevista por el artículo reclamado, no viola la garantía de audiencia, por facultar a los actuarios para que realicen las notificaciones personales que se les encomienden, excepto el emplazamiento, fijando en la puerta de los domicilios que encuentre cerrados una copia del proveído a notificar, ya que es una forma razonable prevista por el legislador para que los interesados puedan llegar a tener conocimiento de la resolución que debe notificarse ante la imposibilidad de entender la diligencia con alguna persona que viva o trabaje en el lugar señalado para oír notificaciones y en esta forma no se paralice el procedimiento.

NOTIFICACIONES PERSONALES EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO (NO ES SUPLETORIO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES). Es infundado el concepto de violación que se refiere a la violación del artículo 114, fracción III, del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, al parecer supletorio de la Ley Federal del Trabajo, porque en diversas ocasiones se dejó de actuar en más de dos meses, por lo que a partir de la declaración de nulidad de lo actuado las notificaciones de los autos que citaron para las diversas audiencias debieron ser personales; porque dicho Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales no es supletorio de la Ley Federal del Trabajo, y por tanto, la disposición que contiene en la fracción III, de su artículo 114, no es aplicable. El ordenamiento supletorio de la Ley Federal del Trabajo es el Código Federal de Procedimientos Civiles, por el carácter federal de ambas leyes, únicamente en lo no previsto por la Ley Laboral; pero tampoco la suple en materia de notificaciones personales, las que prevé la susodicha Ley Federal del Trabajo, en los términos de sus artículos 443 y 445.

NOTIFICACIONES POR ESTRADOS DE LAS JUNTAS. No puede decirse que la junta procedió indebidamente, pues el quejoso no aportó prueba alguna que demuestre que el Secretario no fijó en sus estrados la lista de las resoluciones que estuvieron surtiendo efecto, ya que en autos obra una razón que dice: “El trece de diciembre de mil novecientos cuarenta y cinco, notifi-

qué a las partes del día y hora señalado para la audiencia de ofrecimiento de pruebas, de conformidad con el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Conste. Firma ilegible”, y esta razón prueba que la notificación de los acuerdos que dictó la junta en la Audiencia de Demanda y Excepciones, se hizo en términos legales, porque el Secretario dice “notifiqué a las partes... de conformidad, con el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo...” ; por lo que debe entenderse que la notificación se hizo con todas las formalidades que prescribe la Ley.

NOTIFICACIÓN PERSONAL AL ACTOR DE LA FECHA DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA. EL CITATORIO PUEDE FIJARSE EN LA PUERTA, SI EL LOCAL SE ENCUENTRA CERRADO. Si el Actuario al realizar la primera citación al actor a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, encuentra cerrada la casa señalada por éste para oír y recibir notificaciones y nadie atiende su llamado, el citatorio a que se refiere la fracción III del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, podrá ser fijado en la puerta de entrada. Esto es así, porque la formalidad de la entrega del citatorio de espera necesariamente a una persona que habite o trabaje en el local designado, se justifica para el demandado y cualquier persona que no siendo parte, tenga que ser llamada a juicio, debido a que al desconocer la existencia del mismo y del acuerdo de su citación a él, sería incorrecto privarla de la oportunidad de que la notificación se entienda directamente con ella o su representante, practicándola en la primera búsqueda a través de un tercero o por instructivo fijado en la puerta, si no hay nadie que atienda el llamado, con el riesgo de no enterarse de la misma. Lo cual, no tiene aplicación tratándose del actor quien al señalar domicilio en su demanda, asume que si no se encuentra en él, dejará a otra persona que podrá recibir el citatorio y en caso de no hacerlo y no tener noticia de la notificación, podrá acudir directamente a la junta a conocer el acuerdo recaído a su libelo.

ARRESTO COMO MEDIDA DE APREMIO. PARA SU IMPOSICIÓN DEBE DEJÁRSELE CITATORIO AL REQUERIDO EN EL QUE SE LE HAGA SABER EL APERCIBIMIENTO DECRETADO EN SU CONTRA. Si el presidente de la junta responsable, en términos de lo dispuesto por el

artículo 742, fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, comisionó al Actuario para que se constituyera en el domicilio de los codemandados físicos y procediera a requerirles la entrega del bien mueble que les fue embargado, con el apercibimiento de que de no hacerlo se harían acreedores al medio de apremio previsto por la fracción III del diverso numeral 731 de la referida Ley Laboral, consistente en arresto hasta por 36 horas, es de estimarse que el fedatario comisionado al momento de practicar la diligencia ordenada debió de atender lo dispuesto por el diverso precepto 743 de la misma Ley, en cuanto a que al no encontrar presentes a aquéllos o a quien legalmente los representara, dejarles citatorio en el que les hiciera saber el requerimiento y apercibimiento relativos, con la persona con quien entendió la misma. Cabe destacar que el citatorio que dicho precepto ordena, tiene como finalidad primordial que la diligencia se entienda preferentemente en forma personal con el interesado para hacerle saber directamente que existe un requerimiento expreso de la junta responsable para que se conduzca en determinado sentido, circunstancia que se evidencia todavía más cuando a la vez existe el apercibimiento de que, de no hacerlo, se le impondrá una medida de apremio, porque entonces es imprescindible que el obligado conozca fehacientemente el requerimiento que se le hace y las consecuencias legales que pueda ocasionar su incumplimiento.

CITATORIO. NO ES ILEGAL SI EN EL SE SEÑALA HORA DE ESPERA DEL DÍA SIGUIENTE HABIL AL DE LA PRIMERA BÚSQUEDA. El artículo 743, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, establece que, si en la primer búsqueda no es encontrada la persona con quien se deba entender el emplazamiento, se le dejará citatorio de espera para el día siguiente. A su vez, el numeral 715, del código laboral citado, refiere que, “Son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la junta suspenda sus labores.” Luego de la concatenación de estos preceptos se aprecia que, de no ser encontrada la persona a emplazar, se le dejará citatorio de espera para el día siguiente, el cual necesariamente tendrá que ser hábil; pues sustentar lo contrario infringiría lo preceptuado en los artículos invocados, disposiciones éstas que deben interpretarse armónicamente y no individual, ya que esto último podría presentar un aparente conflicto entre ellos.

NOTIFICACIÓN PERSONAL, EL ACTUARIO NO TIENE OBLIGACIÓN DE DEJAR, CON EL CITATORIO, COPIAS DE LOS DOCUMENTOS QUE HABRÁ DE NOTIFICAR. La ley Federal del Trabajo no establece en su artículo 743, fracciones III y IV, ni en algún otro precepto, que cuando no esté presente el interesado o su representante y que tenga que dejar citatorio, el Actuario deba dejar junto con él copias de la demanda laboral así como de los acuerdos respectivos que tenga que notificar, pues debe entenderse que, atento al contenido de la fracción III del mencionado artículo laboral, únicamente dejará el citatorio para que el interesado o su representante lo espere al día siguiente a una hora determinada. Y si no está presente el interesado o su representante a pesar de que se le dio la notificación, se le hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, esto es, se le entregará copia de la resolución o acuerdo que deba notificar, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; pretender lo contrario, como lo hace el recurrente, sería exigir al Actuario requisitos que no contemplan la Ley Federal del Trabajo.

EMPLAZAMIENTO, CITATORIO PARA PRÁCTICAR EL. FORMALIDADES. Aunque en el reverso del instructivo entregado por el Actuario en su segunda visita, obre la razón asentada por éste en el sentido de haberse cerciorado de que el lugar donde se constituyó era el indicado para la notificación, si ninguna constancia existe de que en la primera ocasión se cercioró de ese extremo, antes de dejar el citatorio para que se le esperase al día siguiente, ni de que esas circunstancias las asentó en autos, como lo requiere el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que se infringió dicho precepto y que el emplazamiento es nulo conforme al diverso artículo 752 de la misma Ley.

EMPLAZAMIENTO, ILEGALIDAD DEL. Si en el citatorio de espera se omite señalar día y hora en que el representante legal de la empresa demandada debía esperar al notificador, de acuerdo con lo dispuesto con lo que ordena el artículo 743, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, con tal proceder deja a la empresa demandada en estado de indefensión, ya que su representante legal estuvo imposibilitado de cumplir con el citatorio de referencia, por causa imputable a la autoridad respectiva.

NOTIFICACIÓN PERSONAL. LA PRIMERA EN MATERIA LABORAL. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 743, FRACCIÓN IV DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. De la hipótesis prevista en el artículo y fracción citados, no se desprende que la persona con quien se entiendan las diligencias respectivas, de no estar presente el interesado o su representante, deba ser, necesariamente, trabajador del buscado.

EMPLAZAMIENTO EN MATERIA DE TRABAJO, INVALIDEZ EN EL. La hipótesis prevista en la fracción IV, del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará con la persona que se encuentre; pero previamente debe cumplirse con los requisitos señalados en las fracciones I y III del precitado numeral, esto es, cerciorarse de que el lugar donde se constituyó el Actuario es aquél en el que la persona que deba ser notificada habita, trabaja o tiene su domicilio, pero también si no está presente el interesado o su representante dejar el citatorio para que lo espere al siguiente día; en tal circunstancia, si la fedataria asentó que la persona a quien dejó dicho citatorio, firmó al margen del mismo, para constancia, sin embargo de la observación directa de aquél, se aprecia que no obra la firma mencionada; luego, si no se puede constatar el dato que válidamente lleve a la certeza de que se dejó el citatorio previo para que el representante legal de la demandada, esperara personalmente a la Actuaría, con el objeto de entender con él la diligencia de notificación y emplazamiento, es claro que el llamamiento a juicio es irregular y no satisface la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, y por ende, la diligencia de mérito no puede surtir sus efectos, pues la actuación reclamada es tan importante que debe apreciarse formalmente, esto es, se debe vigilar que se cumplan todos los requisitos legales y la falta de alguno, por mínimo que sea, trae como consecuencia la invalidez del emplazamiento.

1.7. AUDIENCIA DE LEY

Antes de iniciar el presente tema, cabe recordar la definición que respecto a Proceso emite el maestro José Ovalle Favela, en su obra denominada *Teoría General del Proceso* (1997) al señalar que es la solución heterocompositiva, es decir, la solución imparcial a cargo de un órgano de autoridad del Estado, el juzgador, que interviene a instancia de una de las partes y cuyo poder deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la Ley.

Con ese marco referencial, tomaremos a la Audiencia de Ley como el proceso general y al procedimiento en particular a cada una de sus etapas que la conforman, siendo éstas:

- Etapa Conciliatoria.
- Etapa de Demanda y Excepciones.
- Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Es por ello, que dicha Audiencia se le denomina Trifásica, es decir, que debe llevarse a cabo en un solo acto con la presencia de las partes. En nuestros días no es seguido al pie de la letra este Hecho de celebrar en un solo día la citada Audiencia, ya que por la carga de trabajo de las juntas así como de los propios litigantes, en algunos casos sólo se lleva a efecto la primera y segunda etapa, difiriendo esta Audiencia en su última etapa, la que puede incluso llegar a celebrarse hasta con un mes de diferencia a la celebración de las etapas que le preceden.

Una vez que se ha culminado con esas tres etapas que se han enunciado, se pasará por decirlo de algún modo, a otras pequeñas etapas en las cuales culminará el Procedimiento Laboral, mismas que se hacen consistir en:

- Desahogo de Pruebas.
- Alegatos.
- Cierre de Instrucción.
- Dictamen.
- Laudo.

Le diremos etapas subsecuentes a la Audiencia de Ley, pues es indispensable que se agoten en su totalidad cada una de ellas para que en el orden citado se vayan culminando, dando su lugar a la siguiente hasta concluir con la emisión de un laudo por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.7.1. *Etapas Conciliatorias*

En primer lugar se estima necesario el comprender que el vocablo conciliar es sinónimo de avenir, por ello es que esta etapa tiene por objeto el tratar de que las partes lleguen a un arreglo o solución a su conflicto, evitando así todo el trámite de un juicio laboral.

Según lo preceptúa la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente a esta etapa sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados, sin embargo en nuestros días tenemos que esto no acontece así, ya que lo que se consigna en la fracción I, del artículo 876 entra en franca contradicción con lo estipulado por el diverso 692 de la Ley citada, aunado a que en la práctica procesal se ha llegado a la conclusión de que es mucho más fácil conciliar los asuntos entre los propios abogados que entre las partes involucradas en un litigio, tal y como en otras palabras lo señala el doctor Baltasar Cavazos Flores en su libro número 35, *Lecciones de Derecho Laboral*: "... en nuestra realidad laboral en muchas ocasiones es más factible que los conflictos laborales los arreglen los representantes de las partes que las partes mismas, ya que en realidad todos los litigantes se conocen y son amigos desde hace mucho tiempo..."

La etapa Conciliatoria es definida por el maestro Trueba Urbina como el acto en que las partes que sostienen un conflicto, tratan de buscar y encontrar una solución discutiendo libremente, y si las partes no llegan a un arreglo, la autoridad del trabajo procurará allanar las dificultades con su mediación.

Con la finalidad de facilitar un arreglo entre las partes, la Ley contempla la posibilidad de diferirse por una sola vez esta etapa, por encontrarse en pláticas conciliatorias tendientes a dirimir el conflicto, en nuestros días tenemos que incluso se puede llegar a autorizar por el Presidente de una Junta Especial hasta en tres ocasiones dicho diferimiento, y en este supuesto se debe señalar nueva fecha de Audiencia de Ley a la que deberán comparecer las partes apercibidas

en términos de los artículos 739 y del 874 al 885 de la Ley Laboral. De no concurrir alguna o ninguna de las partes a esta etapa se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio y se turnarán los autos a la segunda etapa, no siendo esto obstáculo para que en cualquier momento del procedimiento hasta antes de que se dicte el laudo correspondiente, las partes puedan llegar a un arreglo conciliatorio.

En caso de que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, en este momento se procederá a denunciarlo al tenor de las cláusulas que se estimen pertinentes de manera muy similar a los llamados Convenios Fuera de Juicio, sólo que en este acto se lleva a cabo de manera verbal en la propia Audiencia que se está desahogando con la finalidad de ser asentado en los autos del expediente conforme lo preceptúa el artículo 721 de la Legislación Laboral. En este caso es importante destacar que si el pago no se lleva a efecto en el momento, sino que se pactan cláusulas de realización futura, por seguridad de la parte actora deberá incluirse una cláusula especial por lo que se refiere a la Pena Convencional que correrá en caso de que la demandada no cumpla en tiempo y forma con la obligación que ha contraído y que hará las veces de Salarios Caídos por cada día que transcurra sin que se cumpla el convenio denunciado, y a efecto de hacerse efectivo deberá iniciarse por la parte actora el procedimiento de ejecución y embargo con respecto al convenio, toda vez que éste se eleva a la categoría de laudo ejecutoriado pasado ante autoridad como cosa juzgada.

Tesis relevantes:

- Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, comparecencia de las partes a las etapas de la.
- Relación Laboral, el diferimiento de la Audiencia de Ley a solicitud de las partes para buscar un arreglo conciliatorio no presume la existencia de la, cuando la demandada niega esta circunstancia.

1.7.2. Etapa de Demanda y Excepciones

Dentro de esta etapa que puede ser considerada como la más importante dentro del Proceso Laboral Mexicano, se fija la litis en el conflicto obrero patronal,

ya que se conocerá exactamente la postura de las partes en torno a las prestaciones y acciones reclamadas.

En esta etapa el Presidente de la Junta Especial que conoce del asunto, llevará a cabo una última exhortación a las partes a efecto de que se pueda dirimir el conflicto laboral, no obstante en muchas de las ocasiones éste se considera un mero trámite, de no lograr la conciliación de las pretensiones plasmadas en la demanda se procederá de inmediato a dar el uso de la palabra a la parte actora, dando así inicio formalmente a la presente etapa.

Tenemos que en esta etapa el actor podrá con respecto a su libelo inicial:

- Aclararlo.
- Modificarlo.
- Ampliar demandados.
- Ratificarlo.

Si la demanda se aclara, significa que el actor ha corregido algunos puntos de la misma, pero éstos no se consideran trascendentes. Como ejemplo se podría demostrar una demanda en el sentido de que por un error mecanográfico se asentó que el salario mensual del trabajador era de \$500 000 cuando en realidad es el de \$5 000 000 al mes. Por ello, cuando se realiza este tipo de aclaraciones las mismas no afectan en nada a la parte demandada y, por esto, deberá en el mismo acto procesal a dar contestación a este punto, ya que es dable recordar que el patrón tiene la obligación de conservar diversos tipos de documentos, entre ellos el relativo a los salarios del trabajador.

En caso de que la demanda sea modificada, se estará ante la presencia de cambios de fondo al escrito inicial, y esto sucede generalmente cuando el actor en el primer uso de la palabra que se le otorga en la etapa de Demanda y Excepciones, realiza modificaciones ya sea a las prestaciones o a los Hechos que se refieren principalmente al despido injustificado que asevera el trabajador, pues éstas son las únicas circunstancias sobre las cuales el patrón no tiene obligación de conocer puntualmente. Ante dicha situación, el criterio de las juntas es que ante el estado de indefensión en que se deja a la parte demandada y tratándose de modificaciones sustanciales al escrito inicial, se deberá suspender

la Audiencia de Ley a efecto de que el demandado se encuentre en posibilidad de contestar solamente estas modificaciones, ya que con respecto a los puntos o aspectos no modificados se debe dar contestación puntual; por ello, una vez que se nivele el procedimiento se continuará con la siguiente etapa de la referida Audiencia.

Para el supuesto en que se pretenda ampliar a los demandados ya sea físicos o morales inicialmente planteados en la demanda, el momento procesal oportuno para ello, lo será en esta etapa de Demanda y Excepciones. Generalmente las ampliaciones se obtienen después de que se efectúa la comparecencia inicial de las partes en la que se hace referencia a la parte demandada y tratándose de persona moral siendo que la misma deberá acreditar su personalidad con instrumento notarial que generalmente contiene el anexo de acta constitutiva de la empresa en la que se refleja el nombre de los socios o accionistas principales de dicha empresa, es con base en esto, que se lleva a cabo la ampliación de demandados. En esta hipótesis, por equidad procesal se suspende la Audiencia de Ley hasta en tanto se encuentren debidamente notificados y emplazados a juicios estos nuevos demandados.

La última hipótesis, consiste en la simple ratificación por la actora de su escrito inicial presentado ante la Oficialía de Partes de la junta competente, en la cual se continuará con el trámite normal del procedimiento.

Como un punto especial dentro de este rubro, es importante señalar que tanto la aclaración, ampliación o modificación de la demanda deben llevarse a efecto previo a la ratificación del escrito de Demanda, de no hacerlo de esta forma se tendrá por no efectuada la hipótesis señalada.

Por lo anterior, una vez que se ha ratificado el escrito inicial de Demanda, y de no haberse interpuesto algún incidente por la actora de igual forma previa a la ratificación de la demanda, como puede ser el de personalidad o competencia; la junta procederá de inmediato a dar el uso de la palabra a la parte demandada, la cual emitirá su contestación a la demandada ya sea en forma escrita o verbal en ese acto sin ser presentada previamente por la Oficialía de Partes de la autoridad como sucede con otras ramas del derecho, aunado a que en caso de presentarse por escrito, deberá entregar una copia al actor en ese momento, señalado, por la Ley Laboral que de no hacerlo así, la junta se la entregará a costa del demandado.

Al momento de dicha contestación, como ya se ha mencionado en un capítulo precedente, se opondrán principalmente las defensas y excepciones de la parte patronal frente a las pretensiones de la actora-trabajadora, hecho lo anterior y en el supuesto de que no exista algún impedimento para continuar con la Audiencia como sería en caso de que al igual que la actora, la demandada también interpusiere previo a dar contestación a la demanda un incidente de previo y especial pronunciamiento, entonces se procederá de nueva cuenta a otorgarle el segundo y último uso de la palabra a la parte actora dentro de esta etapa, la cual formulará su Réplica y hecho lo anterior la demandada de igual forma efectuará su Contrarréplica o Dúplica.

Agotado lo anterior, la junta emitirá su acuerdo en el que tendrá por celebrada y cerrada la etapa de Demanda y Excepciones, teniendo por reconocida la personalidad de las partes comparecientes en términos de los documentos y manifestaciones exhibidos en su comparecencia inicial con fundamento en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, de igual manera se tendrá por ratificado el escrito inicial de Demanda y por contestada la misma oponiendo las excepciones y defensas pertinentes; por efectuada la Réplica y Contrarréplica, a fin de que con ello se esté en posibilidad de turnar los autos a la siguiente etapa procesal.

En caso de que alguna de las partes no hubiere comparecido a esta etapa se le hará efectivo el apercibimiento decretado en el auto de radicación, es decir, si el actor es el que no se presenta, la junta de oficio tendrá por reproducida su demanda o comparecencia inicial, esto es, se le ratificará de oficio su escrito inicial de Demanda. Si por el contrario, es la parte demandada la que no comparece a pesar de estar debidamente notificada, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario con fundamento en el artículo 879 de la Ley en la materia.

A fin de mejorar proveer se reproduce a continuación el texto del artículo 878 de la Ley en la materia:

ARTÍCULO 878. La etapa de Demanda y Excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en sus actitudes dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera con 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;
- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación oralmente o por escrito. En este último estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado;
- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos los hechos aducidos en la demanda, afirmando los o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquéllos sobre los que no 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;
- V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la junta se declare competente, se tendrá por confesada la demanda;
- VI. Las partes podrán por una sola vez Réplicar y Contrarréplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
- VII. 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, y

VIII. Al concluir el periodo de Demanda y Excepciones, se pasará inmediatamente al de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Si las partes están de acuerdo con los Hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Tesis relevantes:

- Audiencia de Demanda y Excepciones debe suspenderse cuando se adiciona sustancialmente la demanda.
- Contestación a la demanda, aclaración que formula el demandado en la etapa de Demanda y Excepciones de la Audiencia Inicial, es oportuna y debe considerarse parte integrante de la.

1.7.3. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

Dentro de esta etapa según lo señala la Ley Federal del Trabajo, se procederá en primer término a ofrecer las pruebas por lo que corresponde a la parte actora y en forma inmediata el demandado hará lo propio en torno a aquellas probanzas que estime pertinentes o tendientes a destruir la acción de la parte contraria, siendo necesario que éstas se ofrezcan siempre en relación con los Hechos controvertidos, ya que los Hechos no controvertidos o negados no requieren de ser probados.

Ambas partes podrán objetar las pruebas de su contraparte, éstas deberán razonarse explicando los motivos por los que según el pensar de la parte objetante, no deben de admitirse las pruebas ofrecidas por su contraria. Con respecto a este punto es necesario señalar que el momento procesal oportuno para llevar a cabo la objeción de las pruebas aportadas por la contraria es el siguiente:

- Si se trata de la parte actora, el momento procesal oportuno lo es en el segundo uso de la palabra que se le concede dentro de la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, es decir, una vez que ya conoció las pruebas aportadas por la parte demanda dentro de la Audiencia de Ley.

- En caso de la demandada, el momento oportuno lo es en su primer y único uso de la palabra dentro de la etapa antes citada, por lo que, una vez que ya hubiere efectuado el Ofrecimiento de Pruebas de su parte, inmediatamente deberá proceder a objetar las pruebas de la actora.

Se estima importante comentar el Hecho que las objeciones no deben llevarse a efecto de manera general con relación a las probanzas ofrecidas, ya que éstas no contarán con valor alguno, sino que por el contrario, las mismas deben particularizarse con respecto a cada una de las pruebas aportadas por la contraria dentro del juicio laboral para que sean tomadas en consideración al momento de que la junta se encuentre en el proceso de admitir o desechar las pruebas de las partes.

Cuando se hubiera concluido tanto el ofrecimiento como la objeción de pruebas, la Junta Especial competente tendrá por celebrada y cerrada esta etapa y por ofrecidas las probanzas de las partes, como efectuadas las objeciones a las pruebas y con base en ellas, así en los requisitos que para cada una de las pruebas son señaladas en la Ley Federal del Trabajo se acordará sobre su desechamiento o admisión, y en caso de que se trate de las que no se desahogan por su propia y especial naturaleza se señalará de igual forma por parte de la junta, el día y la hora correspondiente para que tenga verificativo el desahogo de dichas pruebas.

Una vez cerrada la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sólo se admitirán aquellas pruebas que sean consideradas supervenientes, también como las referidas a las tachas de testigos.

En este sentido, tenemos que el fin de las probanzas aportadas dentro del Proceso Laboral Mexicano en nuestros días, es el de lograr que la autoridad laboral, mediante la demostración de ciertos hechos por la actora o la demandada, pueda llegar al conocimiento de la verdad y así se encuentre en posibilidad de resolver el conflicto sometido a su potestad.

En relación con esta etapa, la Ley señala:

ARTÍCULO 880. La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los Hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la Audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales Hechos;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título, y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Tesis relevantes:

- Pruebas, momento procesal oportuno para objetarlas.
- Pruebas, debe particularizarse la objeción sobre la cual versa para que ésta sea valorada.

1.7.3.1. Pruebas

En este apartado se detallarán cada una de las pruebas que admite la Ley Laboral, en donde además de seguir lo marcado por dicha Ley, se harán notar los puntos de relevancia para tenerse en cuenta al momento del ofrecimiento de las mismas, dando inclusive en ciertos casos ejemplos de cómo es que en la práctica deben ofrecerse las pruebas, con el fin de no ser desechadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje al no reunir los requisitos mínimos marcados en el Ordenamiento invocado.

Asimismo y retomando lo señalado en la fracción III, del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo se procederá a iniciar el estudio de las pruebas, tomando como punto de partida el hecho de que en materia laboral son admisibles en el proceso todos los medios de pruebas que no sean contrarias a la moral y al derecho, siendo las principales las siguientes:

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

Dichas probanzas deberán ser ofrecidas acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, esto es, que por ejemplo en caso de la confesional, el elemento indispensable para su desahogo es el pliego de posiciones, en la testimonial lo será el interrogatorio y en la pericial el cuestionario al perito experto en una ciencia, técnica o arte.

Prueba Confesional

Previo a conocer lo que la Ley Federal del Trabajo estipula al respecto, es necesario estudiar diversos conceptos que se involucran en torno a esta prueba, y que son:

1. Confesión. Es el acto o reconocimiento de algo. Es cuando se acepta un Hecho controvertido que perjudica al confesante y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes durante la tramitación del juicio laboral.
2. Articulante. Será quien haya ofrecido la prueba y formulará en consecuencia las posiciones a la parte contraria.

3. Absolvente. Es la persona que tendrá que concurrir personalmente a la junta a efecto de desahogar la probanza, y contestará únicamente sí o no a cada posición, pudiendo agregar al final de la misma cualquier explicación. Él mismo deberá comparecer personalmente sin ser asistido por su apoderado o representante legal, y sólo en caso de que la junta así lo autorice se podrá valer de notas o apuntes para auxiliar su memoria.
4. Posición. Se le llama así a la pregunta formulada, es decir, la interrogación que el articulante formula al absolvente, éstas podrán formularse por escrito reservándose el derecho en la mayor de las veces para formular más posiciones en caso de ser necesario, o de manera verbal en el momento del desahogo de la prueba.

Tipos de Confesional ofrecida:

- Confesional del actor.
- Confesional del demandado: en caso de persona moral, ésta se desahogará por conducto de su representante legal que acredite tener facultades para ello.
- Confesional para hechos propios: en este caso se citará a absolver posiciones a la persona que se le hubiere imputado algún Hecho, por ejemplo el del despido, sin que éste sea parte activa en el juicio laboral.

Lo anterior conforme lo señala el artículo 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, excepto al que se refiere el siguiente artículo.

ARTÍCULO 787. Las partes podrán solicitar se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas

que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los Hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les haya atribuido en la demanda o contestación o, bien, que por razones de sus funciones deban ser conocidos.

Con lo anterior, también se aprecia que las partes deben ser notificadas debidamente a efecto de que sea factible desahogar la prueba confesional, sin embargo aun cuando se notifica con las formalidades requeridas a los absolventes, éstos no comparecen el día y hora señalado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, por tanto desde el momento que son citados, se les apercibe en el acuerdo correspondiente del cual el Actuario les corre traslado, y en caso de que sin causa justificada dejen de asistir al desahogo de la probanza se les tendrá por confesos las posiciones que en ese acto se les formulen previa calificación de legales; esto es, aun cuando no comparezcan, el articulante deberá exhibir o formular el pliego de posiciones con la finalidad de que la junta proceda a calificarlas y sólo aquellas que se admitan y se consideren legales se hará efectivo el apercibimiento correspondiente.

Ahora bien, si por el contrario el que no comparece es el articulante, la junta, previo el haber voceado por tres veces consecutivas al mismo y efectuar la certificación por conducto del Secretario de Acuerdos en el sentido de que no concurrió a dicho desahogo la parte articulante de la prueba confesional, se le declarará la deserción de su prueba, con las consecuencias que esto conlleva en contra de sus propios intereses.

La propia Ley Federal del Trabajo, señala que sólo en caso de enfermedades se podrá dejar de asistir con causa justificada a las diligencias o actuaciones que ordene una Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que se deberá exhibir el Certificado Médico correspondiente, por tanto se acordará un nuevo día y hora para que se lleve a cabo la actuación ordenada por la junta, en tanto que el padecimiento continúe, con independencia de que se exhiba el certificado antes aludido, la junta citará al médico que suscribe dicho documento con la finalidad de que se ratifique el certificado, ya que se corre el riesgo de que lo único que se pretenda es retardar el procedimiento laboral.

A este respecto tenemos que incluso cuando la Ley no lo contempla específicamente, se han emitido tesis que indican cuáles son los requisitos mínimos que requiere un Certificado Médico para que éstos sean admitidos por la autoridad laboral.

Criterios relevantes

CERTIFICADO MÉDICO APORTADO COMO JUSTIFICANTE DE INASISTENCIA. SI LO EXPIDE UN DOCTOR DE ORGANISMO OFICIAL, ES INTRASCEDENTE QUE NO PRECISE EL NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN QUE EMITIÓ SU TÍTULO PROFESIONAL. Si bien de acuerdo con la jurisprudencia 2ª/J.74/95, publicada en la página 157 del Tomo II, noviembre de 1995, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, con el rubro: “CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD”, esos documentos deben contener, entre otros requisitos, el nombre de la institución que expidió al doctor su título profesional, únicamente es aplicable para las constancias emitidas por galenos que ejercen su profesión en forma libre y particular, mas no respecto de las formuladas por quienes actúan al amparo de un organismo oficial ISSSTE, IMSS, Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios (ISSEMYM), porque éste es el responsable de contratar al personal especializado y que cumpla con lo establecido en la Ley General de Salud. En consecuencia, cuando en el certificado consta el logotipo de la institución médica oficial, el nombre del facultativo que lo emitió, el número de cédula profesional y la rúbrica, es intrascendente la omisión del nombre de la universidad donde aquél curso sus estudios.

CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS

EN LA LEY GENERAL DE SALUD, ENTRE ELLOS, EL DEL NOMBRE COMPLETO DE LA INSTITUCIÓN QUE EXPIDE EL TÍTULO, NO SÓLO SUS SIGLAS. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, adoptó el criterio publicado en el Tomo II, noviembre de 1995, página 157, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, con el rubro: “CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD”, donde se estableció que dichos certificados deben contener los siguientes requisitos: “a) el nombre de la institución que expidió al médico su título profesional, y b) el número de su cédula profesional; además, por razón inexcusable de certidumbre, dada la finalidad que persigue este documento, debe indicarse el nombre del médico que lo suscribe, la fecha de expedición del certificado y la manifestación que revele la existencia de un estado patológico que afecte a la persona examinada, del cual pueda deducirse la imposibilidad física de comparecencia”, por lo que si en vez del nombre completo de la institución que expide el título al galeno, sólo aparecen las siglas de ésta, con ello no se satisface la formalidad prevista en la Ley General de Salud.

CERTIFICADO MÉDICO. SU EXHIBICIÓN ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEBE HACERSE BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, PUES DE LO CONTRARIO SE TENDRÁ POR NO EXHIBIDO O RECIBIDO. De la interpretación del artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la frase “bajo protesta de decir verdad” es un requisito indispensable, exigible tanto en la exhibición del certificado médico, como en la constancia fehaciente a que se refiere el propio precepto, pues además de que el legislador no hizo distinción en el sentido de que tal requisito sólo sea exigible tratándose de dicha constancia, debe tenerse en cuenta que ambos documentos tienen como finalidad justificar el motivo o causa de la incomparecencia de quien debe absolver posiciones o contestar un interrogatorio y , por ende, que se conserve un derecho o que no se cause perjuicio al

interesado, por lo que, quien exhiba un certificado médico no queda relevado de la obligación de hacerlo bajo protesta de decir verdad. Lo anterior es así, porque con dichos documentos se aceptan, indiscutiblemente, como hechos propios de quien los exhibe, los señalados por el tercero que los expide, que según éste obstaculizan la comparecencia física ante la junta respectiva, del absolvente o testigo, motivos por los cuales la manifestación relativa constituye propiamente una declaración que debe hacerse en términos del artículo 722 de la Ley invocada, esto es, bajo protesta de decir verdad, con la consecuencia de que si no se hace así las Juntas de Conciliación y Arbitraje estarán facultadas para tenerlo por no exhibido o recibido, con independencia de que el artículo 785 no establezca consecuencia procesal alguna, en caso de que se exhiba el certificado médico sin expresar aquella frase, pues dicho precepto debe interpretarse sistemáticamente con los artículos 17, 685, 771 y 780 de la Ley Federal del Trabajo, de los cuales se desprende la obligación de las juntas de tomar todas las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del Proceso Laboral, así como impulsarlo hasta su conclusión, e incluso, desechar la prueba que no se ofrezca en la forma o con los requisitos impuestos en la Ley, pues con esta determinación, las juntas eliminan el obstáculo que impide el desarrollo normal del juicio laboral sometido a su potestad y se cumple con el objetivo de que la justicia laboral sea pronta en términos del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con la finalidad de ejemplificar cómo se ofrece en nuestros días una prueba confesional nos permitimos citar lo siguiente:

1. Confesional a cargo de la Universidad Tecnológica S.C., por conducto de su representante legal y/o quien acredite tener facultades para absolver posiciones en su nombre y representación, debiendo comparecer el día y hora que esta H. Junta se sirva señalar. Solicitando se le aperciba que de no comparecer el día y hora señalados se les tendrá por confesos de las posiciones que en el acto se le formulen. Relacionando la presente probanza con todos los hechos de mi demanda.

2. Confesional a cargo de la C. Gabriela Mondragón Lemus, actora en el presente juicio, quien deberá comparecer personalmente y no por conducto de apoderado, el día y hora que esta H. Junta señale. Apercibiéndola que de no comparecer se le tendrá por fictamente confesa de las posiciones que se le formulen previa su calificación de legales. Relacionando lo presente con todos los Hechos de mi demanda.

Así también tenemos que las posiciones como ya se ha señalado, deben formularse en forma verbal o escrita, debiendo ser claras y precisas y no insidiosas o inútiles.

Al igual que en el ofrecimiento de esta prueba, a manera ejemplificativa, serán señaladas posiciones tanto formuladas por el actor hacia el demandado y del demandado hacia el actor.

Posiciones

Dirá el absolvente si es cierto como lo es:

Confesional a cargo del Actor

- ¿Qué el absolvente percibía un salario diario de \$200 00?
- ¿Qué el absolvente fue contratado para desempeñar funciones de Jefe de Piso?
- ¿Qué el absolvente prestó sus servicios única y exclusivamente para la empresa Tabacos Mexicanos S.C.?

Confesional a cargo del Demandado

- ¿Qué su representado le asignó al hoy actor un salario diario de \$2 000 00?
- ¿Qué su representado se abstuvo de pagar al hoy actor el aguinaldo correspondiente al ejercicio fiscal 2004?
- ¿Qué su representado el día 1º de abril de 2004 despidió de manera injustificada al hoy actor?

Prueba Documental

Con respecto a los documentos, se advierte que en nuestros días son ofrecidos y admitidos dos tipos de éstos: los denominados como públicos y otros llamados privados, asimismo, estos documentos podrán ser ofrecidos en original o copia fotostática.

Son documentos públicos, aquellos cuya formulación están encomendados a funcionarios investidos de fe pública, o los que se expidan en ejercicio de sus funciones. En este tenor, los expedidos por las autoridades de la Federación, Estados o Municipios harán prueba plena sin necesidad de ser legalizados, a contrario sensu, la Ley Federal del Trabajo establece que los documentos privados son aquellos que no reúnen los requisitos antes señalados.

Toda prueba documental puede y diremos que debe ser objetada, entre los tipos de objeciones más comunes en el medio laboral tenemos:

- En cuanto al alcance y valor probatorio que se pretende dar al documento.
- Por falsedad, cuando el documento presentado se presume de apócrifo; porque en su obtención medió la fuerza física o moral a fin de que, por ejemplo, suscribiera su renuncia.
- En cuanto a la autenticidad de contenido y firma.

En caso de que se hubieran exhibido copias fotostáticas de algún documento, aun cuando el artículo 810 de la Ley en la materia señala que éstas hacen presumir la existencia de los originales, con la finalidad de que se conviertan en prueba plena, deberán desde su admisión acompañarse del medio de perfeccionamiento consistente en el cotejo o compulsas con sus originales, en las cuales el oferente debe señalar el lugar exacto de donde se tomaron, a efecto de llevar a cabo el referido cotejo. Para el supuesto de que se trate de un original, ya sea público o privado, se debe tener siempre en cuenta que éste será objetado en el momento oportuno por la contraria, por lo que desde su ofrecimiento de igual forma que las copias fotostáticas, debe acompañarse de los medios de perfeccionamiento consistentes en la Ratificación de Contenido y Firma de quien se reputa autor de un documento, en donde se llevará a

efecto en el momento del desahogo de la prueba confesional, formulándole posiciones en el sentido de acreditar que a pesar de la objeción de la prueba, la parte objetante si suscribió el documento materia de la litis y por tanto, reconoce de facto su contenido; siendo además destacable que con independencia del medio antes citado, también se debe ofrecer para, en caso de que se insista en desconocer, por ejemplo, la firma o el contenido de un documento específico, la prueba pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica para que la junta se encuentre en posibilidad de allegarse de todos los elementos necesarios para conocer la verdad.

En concreto tenemos que la parte demandada ofrece como prueba de su parte la documental privada consistente en la Renuncia del trabajador, será necesario que ésta venga acompañada de los medios de perfeccionamiento consistentes en la Ratificación de Contenido y Firma a cargo del actor y en caso de que éste desconozca la firma, ofrecer la pericial correspondiente, siguiendo así lo preceptuado por el artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo donde señala que si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de dicha Ley.

En nuestros días tenemos que una prueba documental se ofrece de la siguiente forma:

Documental privada: consistente en escrito de fecha 20 de febrero de 1999, firmado por las hoy actoras Claudia Andrea Vanegas Mondragón, Gabriela Angélica Vanegas Mondragón y Ana Paulina Vanegas Mondragón, mismo que contiene su renuncia de manera voluntaria a la empresa demandada. Documental que se relaciona con el Hecho número cuatro de la contestación a la demanda. Asimismo, en caso de que ésta fuere objetada, se ofrece desde este momento como medio de perfeccionamiento la Ratificación de Contenido y Firma a cargo de las citadas actoras y, en caso de que éstas insistan en desconocer el documento aportado se ofrece la Prueba Pericial Caligráfica, Grafoscópica y Grafométrica a cargo del C. Perito Alberto Guerrero Rojas, quien protestará y aceptará su cargo el día y hora que esta

H. Junta señale, mismo que para emitir su dictamen respectivo lo hará conforme al siguiente cuestionario ejemplo:

- ¿De qué medio o técnica se volvió para emitir su dictámen?
- ¿Concuerdan los rasgos de caligrafía del documento con las muestras tomadas a las actoras?

Prueba Testimonial

Esta probanza consiste en el acto mediante el cual una persona extraña al juicio, pero propuesta por alguna de las partes en contienda, se presenta ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea presentada directamente por el oferente de la prueba o citada por la propia junta, con la finalidad de manifestar lo que ella sabe y le consta en relación con un determinado hecho que fue narrado por alguna de las partes y que aconteció en un lugar, tiempo y forma, mismo que es materia de controversia en el juicio laboral.

Al igual que en la confesional, también es necesario tener conocimiento de ciertos conceptos que son utilizados en la práctica por las Juntas Especiales.

1. Testigo. Es la persona física a la que le consta un hecho o acto por haber estado presente en el preciso momento en el que aconteció.
2. Testimonio. Es la declaración realizada por una persona que no es parte proceso, con respecto a hechos materia de la controversia y que servirá de apoyo al dicho de la parte oferente.
3. Preguntas. Son aquellas interrogantes que se realizan a las personas que han sido ofrecidas como testigos, las cuales tienen la obligación de contestar lo que es de su conocimiento, ya que antes de comenzar el interrogatorio se les protesta para que se conduzcan con verdad.

El artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo indica claramente los requisitos que son indispensables en el ofrecimiento de la prueba.

ARTÍCULO 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Sólo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada Hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causas o motivos justificados que les impidan presentarlos directamente;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de la residencia de la junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, de no hacerlo se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado, y
- IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

De lo anterior sólo podrán ofrecerse tres testigos en relación con cada uno de los hechos controvertidos, es decir, podrán ofrecerse tres con respecto al Hecho relativo al inicio de la relación laboral y otro máximo de tres diferentes a los anteriores en lo relativo al Hecho en que se narra el despido. En la práctica tenemos que en ciertas ocasiones las partes ofrecen más testigos de los permitidos por la Ley, por ello ante esta situación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben emitir su acuerdo correspondiente, el cual presenta variaciones debido a la diversidad de criterios al interior de cada Junta Especial, así tenemos que dichas juntas en su mayoría acuerdan desechar la probanza ofrecida toda vez que no fue ofrecida en términos del artículo antes enunciado, en cambio en otras y principalmente cuando se trata de la parte actora quien fue la que ofreció

la prueba en los términos antes planteados, determinan admitir la prueba con respecto a los tres primeros testigos ofrecidos, procediendo a desechar la prueba por lo que se refiere al resto de los enunciados en el apartado de dicha prueba testimonial.

Como requisito indispensable para la admisión de esta prueba, es necesario indicar el nombre completo así como el domicilio de cada uno de los testigos que son ofrecidos, mismos que deberán ser presentados directamente por el oferente el día y hora que la Junta de Conciliación y Arbitraje señale para su desahogo, so pena de declararse la deserción de la prueba. Salvo ciertos casos particulares, y sólo en caso de que desde el ofrecimiento se señale por el oferente que se encuentra imposibilitado para presentar a sus testigos, ya sea porque aún laboran en la empresa o por cualquier otra causa específica y justificada que deberá indicarse, la junta, al conocer esta situación al momento de su admisión comisionará al Actuario a efecto de que proceda a notificar a este tipo de testigos en el domicilio proporcionado, apercibiéndolos que de no comparecer al desahogo de la prueba se les presentará por conducto de la fuerza pública.

Las preguntas que se formulen en el interrogatorio a los testigos, se formularán de manera verbal o por escrito al momento del desahogo de la prueba, observando que sean efectuadas en forma afirmativa y siempre guardando relación con la litis, y al término del mismo, cada uno de los testigos deberán dar la razón de su dicho, es decir, el indicar por qué saben y les consta lo que han declarado.

Es importante conocer qué sucede si un testigo no se presenta al desahogo de la prueba aun cuando se encuentre debidamente notificado, por ello, tenemos al respecto que en caso de que los testigos no se presenten el día señalado y el oferente se hubiera comprometido a presentarlos directamente, la junta procederá a declarar la deserción de la prueba con fundamento en los artículos 780 y 815, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, por otra parte, en el supuesto de que la propia junta hubiere tenido que citar al testigo y éste no se presentase, se hará efectivo el apercibimiento señalado en el artículo 814 de la Ley en cita y se ordenará su presencia con auxilio de la policía.

Una vez terminado el desahogo de esta prueba, la parte contraria tendrá derecho a repreguntar a los testigos ofrecidos, hecho lo anterior, también podrá tachar a los mismos, con la finalidad de impugnar u objetar la veracidad

de los testigo, de llevarse adecuadamente afectará de credibilidad lo declarado por ellos. Las tachas se podrán formular de manera oral o por escrito, antes de que se concluya con la etapa de desahogo de pruebas y de manera inmediata al término de la declaración rendida por los testigos objetados, a mayor abundamiento tenemos que las tachas son solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y que hacen que su dicho sea analizado por el Presidente de la junta.

En nuestros días tenemos que una prueba testimonial se ofrece de la siguiente forma:

Testimonial a cargo de las CC. Claudia Andrea Vanegas Mondragón, Gabriela Angélica Vanegas Mondragón y Ana Paulina Vanegas Mondragón, con domicilios respectivamente en: _____, personas a quienes me comprometo a presentar el día y hora que esta H. Junta señale. Relacionando la presente probanza con todos los hechos de la demanda.

De igual forma las preguntas de un interrogatorio a testigos se formulan de la siguiente manera:

Que diga el testigo si sabe y le consta:

- ¿Si conoce al C. Gerardo Mondragón Lemus?
- ¿Desde cuándo conoce a la persona antes citada?
- ¿Dónde conoció al C. Gerardo Mondragón Lemus?

Prueba Pericial

La prueba pericial, en general, tiene por objeto el que una persona conocedora de alguna materia, ciencia, técnica o arte, señale o manifieste su punto de vista u observación reflejado en un dictamen o avalúo, respecto de cierto documento o, bien, mueble o inmueble para que en su oportunidad esta prueba sirva de apoyo al Presidente de la junta para emitir una resolución al respecto.

Esta prueba es una actividad desarrollada por encargo judicial a personas distintas a las partes en un proceso, proporcionando a la junta argumentos para

apoyar su dicho en la resolución final, por lo que debe estar siempre debidamente fundada y motivada respecto a ciertos hechos que no son conocidos por el juzgador o que no entran en el campo de su conocimiento.

La probanza se ofrecerá solicitando la parte interesada, ésta deberá señalar de manera concreta la materia sobre la cual debe versar el peritaje, acompañándola del cuestionario respectivo, anexando una copia para las partes involucradas.

En primera instancia el perito será propuesto por la parte oferente, salvo en caso de que la actora señale que no cuenta con los medios necesarios para designar a uno, por tanto, en consecuencia la junta deberá designarle un perito sin costo alguno. En el supuesto de que el perito de la parte actora no concurra el día señalado para desahogar la prueba, la Junta de Conciliación y Arbitraje suspenderá la misma ordenando girar oficio a la Unidad de Peritos de la propia junta o al área, el cual auxilie estos casos, a efecto de que se le proporcione un nuevo perito; no sucederá lo mismo si es que el perito de la parte demandada deja de presentarse al desahogo de la prueba, ya que la audiencia se desarrollará sólo con el perito de la parte actora.

Todo perito deberá aceptar y protestar su cargo con anterioridad a la Audiencia o por lo menos en el acto del desahogo, y en caso de requerir de mayores elementos para rendir el dictamen respectivo, lo hará saber a los funcionarios de la junta, los cuales suspenderán la Audiencia hasta que el perito cuente con los elementos suficientes para rendir su dictamen, tal y como sería de una renuncia que ha sido objetada por el actor en cuanto a la firma que se presenta en dicho documento, por lo cual el perito a fin de que pueda rendir adecuadamente su dictamen deberá solicitar a la junta se cite al trabajador con la finalidad de obtener muestras de caligrafía de dicha persona y así poder enfrentarlas a la firma que calza la renuncia objetada, estando sólo así en la posibilidad de emitir el dictamen debidamente motivado y fundado al tenor del interrogatorio que se le hubiere presentado.

La Ley Federal del Trabajo al respecto señala:

ARTÍCULO 821. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

ARTÍCULO 822. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen, si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Prueba de Inspección

La inspección consiste en el reconocimiento que practica la junta, con respecto a algún lugar, objeto o documento, para así poder contar con elementos en los cuales se funde el dicho de alguna de las partes siempre que se trate de hechos controvertidos.

El desahogo de la prueba se efectúa en la fecha que al efecto señale la junta, debiendo el Actuario apearse a lo ordenado en el acuerdo respectivo y levantando el acta en la que se asiente el desarrollo de la diligencia ordenada.

Las partes y sus apoderados podrán hacer las objeciones y observaciones que estimen convenientes, en el momento de llevarse a cabo la diligencia de inspección.

Al ofrecer la prueba se debe señalar:

- Objeto, sitio o documento a examinar.
- Lugar en que debe desarrollarse.
- Periodo que abarque.
- Qué es lo que se pretende probar.

En caso de que se ofrezca la prueba de inspección y el demandado no exhiba los documentos objetos de la misma, nos encontramos ante dos supuestos: el primero cuando el oferente es la misma demandada, se le declarará la deserción de su prueba con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo; el segundo, si se ofreciera por la parte actora, tenemos que el apercibimiento a la demandada es la de tener presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar por la actora en términos del artículo 828 de la Ley Laboral.

La Ley Federal del Trabajo señala:

ARTÍCULO 827. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde debe practicarse, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

ARTÍCULO 828. Admitida la prueba de inspección por la junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

En nuestros días, la prueba de inspección se ofrece en los términos siguientes:

Inspección ocular, que se practique en las nóminas, listas de raya, tarjetas de asistencia que la empresa tiene obligación de conservar en su poder, por el periodo correspondiente de un año anterior a la fecha del injustificado despido, mismos que se encuentran en el propio domicilio de la demandada sito en: _____. Solicitando se comisione al C. Actuario a efecto de que proceda al desahogo de esta prueba en el local de esta H. Junta, siguiendo el principio de economía procesal en materia laboral, con la finalidad de acreditar los siguientes extremos:

1. Que el hoy actor percibía en forma semanal la cantidad de \$350 00.
2. Que al hoy actor le fue asignada la categoría de chofer en la empresa Grupo AZARO S.A. de C.V.
3. Que al hoy actor le fue asignado un horario de labores de las 7:00 a.m. a las 3:00 p.m. de lunes a viernes.

Prueba Presuncional

Consiste en que a partir de un Hecho conocido, se deducirá la existencia de otro desconocido, tal y como lo señala la Ley Federal del Trabajo en el artículo 830

que establece que la presunción es la consecuencia que la Ley o la junta deducen de un Hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

En la materia se aplica dos tipos de presunciones:

1. Legal. Siendo la que expresamente se encuentra contenida en la Ley y admitirá en consecuencia prueba en contrario.
2. Humana. Cuando de un hecho probado se deduce otro consecuencia de aquel.

La prueba en ningún momento se desahoga, sino que se tendrá en cuenta únicamente al momento de dictar el laudo respectivo, asimismo deberá señalarse en forma concreta, en qué consiste y qué se pretende acreditar con ello.

En la Ley Laboral, algunos ejemplos de presunciones legales las encontramos en el artículo 21, el cual señala que se presumirá la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. De igual forma en el numeral 805 del ordenamiento invocado, señala que el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 804 establecerá la presunción en contra del patrón de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda.

Respecto al despido, la Suprema Corte tiene establecido que el trabajador que se dice despedido y reclama el cumplimiento del contrato de trabajo, tiene a su favor la presunción de la certeza del despido, presunción que se basa en la consideración de que no es lógico pensar que una persona que ha abandonado el trabajo reclame al patrón el que se lo vuelva a otorgar.

En nuestros días la prueba se ofrece de la siguiente forma:

Presuncional Legal y Humana, en todo aquello que beneficie a mi representado y para acreditar que la única verdad de los hechos es lo expuesto en el escrito inicial de Demanda ofrecido por nuestra parte. Relacionando la presente prueba con todos los hechos de mi libelo inicial.

Prueba Instrumental de Actuaciones

Según lo preceptúa el artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba instrumental de actuaciones consiste en el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio que se tramita.

Respecto a esta prueba, procesalmente no es necesario ofrecerla, es obvio que la junta está obligada de oficio a tomar en cuenta las actuaciones que consten u obren en el expediente. Se deberá considerar como instrumental de actuaciones tanto las constancias escritas que obren en autos tales como los escritos de las partes y de los terceros, de igual forma las constancias o informes que hubieren sido remitidos por diversas autoridades o en su caso alguna institución bancaria. Algunos litigantes consideran innecesario ofrecer esta prueba, ya que estiman que es como decirle al juzgador que vea el expediente, cosa que por lógica común al momento de dictar cualquier proveído lo tendrá que hacer invariablemente.

En la actualidad se ofrece de la siguiente forma:

La instrumental de actuaciones, consistente en todo lo actuado en dicho asunto y que favorezca a los intereses de mi representado. Relacionando la presente prueba con todos los hechos de la contestación a la demanda.

1.8. ALEGATOS, DICTAMEN Y CIERRE DE INSTRUCCIÓN

Una vez que las pruebas admitidas por la Junta de Conciliación y Arbitraje han sido desahogadas en su totalidad, se turnarán los autos a la etapa de Alegatos, con fundamento en el artículo 884, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Dichos alegatos podrán ser formulados en ese acto o reservarse el derecho a ello y solicitar el término de tres días hábiles para hacerlo, debido a que en la mayor de las veces suelen resultar demasiado extensos al pretender resumir en ellos todos aquellos aspectos que se consideran favorables para obtener un laudo, ya sea condenatorio o absolutorio, según los intereses de cada parte contendiente.

Así tenemos que los Alegatos consisten en los hechos o consideraciones que a juicio de la parte que los formula, deben ser tomados con especial interés por

la junta, es decir, será un resumen que realice el litigante en el cual éste exprese los Hechos que favorezcan a su representado y que considere que haciendo valer tales manifestaciones puede obtener un laudo a su favor.

Una vez que las partes han formulado sus Alegatos con fundamento en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, el Secretario de Acuerdos deberá efectuar una certificación en la que señale que no quedan pruebas pendientes por desahogar, hecho lo anterior, la junta ordenará cerrar la instrucción con la finalidad de estar en posibilidad de emitir el proyecto de resolución correspondiente llamado en materia laboral como Dictamen, según la Ley deberá emitirse dentro de los 10 días siguientes al cierre de instrucción.

El proyecto presentado para la aprobación de los integrantes de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje debe reunir los requisitos que al igual se encuentran en el artículo 885 y son:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica, y en su caso, de la reconvenición y contestación a la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerar probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y aprobado, y
- V. Los puntos resolutivos.

Una vez que el proyecto es presentado con los requisitos antes citados, se turna a cada uno de los integrantes de la Junta Especial, quienes son el Presidente de dicha junta considerado como el Representante de Gobierno en conjunto con los Representantes del Trabajo y del Capital, en caso de ser necesario efectuarán adecuaciones o modificaciones al documento presentado por el Auxiliar Dictaminador, proceso al que en nuestros días en la práctica procesal se le conoce como el Engrose del Laudo.

1.9. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN, EMBARGO Y REMATE

Procedimiento de Ejecución

Una vez que la junta ha emitido el laudo, es importante determinar el tipo de éste, es decir, si fue absolutorio o en su caso condenatorio. Claro está que si se trata de la parte patronal el que resulta favorable a sus intereses será el primero de ellos, por lo que en torno al mismo estará a la espera de si la actora decide o no agotar el juicio de garantías para combatirlo. En el segundo de los casos, tratándose de un laudo condenatorio, de manera inmediata y una vez agotadas las setenta y dos horas siguientes en que surta efectos la notificación que marca la Ley Laboral para que éste sea cumplimentado por la patronal; se procederá por la parte actora a solicitar a la Junta Especial que conoce el asunto a que se dé inicio al Procedimiento de Ejecución, Embargo y Remate, lo que se conoce en la vida de un litigante como el solicitar se Despache el Auto de Ejecución con efectos de mandamiento en forma.

Así es que el Título Quince, Capítulo Primero de la Ley en la materia establece en primera instancia las Disposiciones Generales que deben regir en la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea locales o federales.

Es importante reiterar en este apartado, que todo el Procedimiento de Ejecución, Embargo y Remate, es llevado a cabo únicamente por parte del Presidente de la Junta Especial que conoce el asunto, a petición de la parte actora, por lo cual la solicitud de inicio del mismo se debe efectuar exclusivamente a dicho funcionario, de lo contrario se corre el riesgo de que la petición sea desechada por no cumplir las formalidades mínimas que marca el ordenamiento laboral.

En ciertos casos en la práctica diaria del litigio se presentan ocasiones en los cuales si bien es cierto la demanda se interpuso en una junta determinada, ya sea porque el trabajador utilizó la competencia que versa en cuanto a su domicilio o el lugar donde prestó el servicio, conforme lo estipula el artículo 700, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, al momento del ejecutarse el laudo, no será factible efectuarlo en dichos domicilios, sino que por el contrario en la matriz o en su caso el domicilio fiscal se ubica en un estado de la República Mexicana diverso al que se encuentra tramitándose el juicio laboral.

Ante la situación ya comentada, es menester que al momento de que se solicite el procedimiento de ejecución o embargo en contra de la parte demandada, de igual forma se requiera el envío de un exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje en donde se encuentre el domicilio en el que se pretenda requerir del pago del patrón.

Dicho exhorto deberá acompañarse de la documentación necesaria que soporte la obligación con respecto al patrón de efectuar el pago de una cantidad líquida o de llevar a cabo la reinstalación formal del actor; en ese mismo sentido y toda vez que en la mayoría de los casos existe oposición por parte del patrón para que se cumplimente en sus términos lo ordenado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se debe olvidar acompañar la petición en el sentido de que se faculte de igual forma a la autoridad exhortada para que pueda utilizar los medios de apremio que contempla la Ley, esto con la finalidad de que la ejecución del laudo sea lo más pronta y expedita posible; ya que de lo contrario el exhortado no estará en aptitud de ir más allá de lo que se le solicita en el exhorto turnado por el Presidente exhortante.

Es práctica común que los mismos litigantes soliciten al Presidente de la junta que conoce el asunto, que el exhorto con sus inserciones se les entregue directamente a fin de que ellos mismos procedan a diligenciarlo y se apersonen ante la junta exhortada para darle así mayor celeridad al procedimiento, lo cual encuentra su fundamento en los principios procesales contenidos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Con independencia de lo anterior, se debe señalar que el Presidente exhortado, no cuenta con facultades para emitir resolución o acuerdo alguno en torno a las manifestaciones o excepciones que haga valer la parte patronal al momento de que se lleva a cabo el procedimiento de ejecución, ya que lo prohíbe tajantemente la Ley Laboral en el artículo 942, por tal motivo en el supuesto de que se haga valer, ya sea una Revisión de Autos del Ejecutor sea este el Presidente o el Actuario, o en su caso una Tercería Excluyente de Dominio, quien deberá resolver estas situaciones, también lo será el Presidente exhortante. Por lo que el exhortado deberá remitirle las diligencias y actuaciones llevadas a efecto por el mismo a fin de que se emita la resolución correspondiente en el expediente principal.

Existen ocasiones en que los laudos únicamente señalan que se condena al patrón al pago de la Indemnización Constitucional, Salarios Caídos, Prima Vacacional, Aguinaldo, Horas Extras, entre muchas otras, sin embargo el valor no viene cuantificado en cantidad líquida y cierta; por tanto al no contar con un importe específico para requerir, se Despache el Auto de Ejecución, obliga a la parte actora a solicitar previo a ello el que se abra un Incidente de Liquidación del laudo, que tendrá como objeto el cuantificar todas las prestaciones a las que resultó condenado el patrón y una vez hecho esto en una Audiencia Incidental a la cual, también comparece el patrón, se exhibirá de igual forma una planilla de liquidación por su parte, mismas que serán analizadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje y una vez agotado este punto se emitirá una resolución incidental en la que se haga constar la cantidad líquida en donde fue condenado el patrón, estando sólo en estos momentos en aptitud de iniciar el Procedimiento de Ejecución.

En el supuesto de que durante el Procedimiento de Ejecución la parte patronal manifieste su voluntad de acatar en sus términos el laudo emitido, tenemos que en caso de pagos líquidos y ciertos éstos, podrán llevarse a cabo en una sola exhibición o incluso como lo señala la propia Ley, también es dable convenir modalidades para su cumplimiento.

Cualquiera de las opciones que se manejen, tenemos que tratándose de entrega de sumas de dinero, si bien es cierto en la diligencia de ejecución se hará constar la exhibición de dicho dinero por parte del patrón, más cierto es que la entrega de estas cantidades deberán efectuarse en el local de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en específico en la Junta Especial ante la cual se tramita el juicio laboral, es por ello, que se procederá a levantar una comparecencia en la que el actor personalmente o el representante legal del patrón manifiesten, ya sea la cumplimentación total del laudo o el pago en parcialidades del mismo, solicitando que el Secretario de Acuerdos de la junta proceda a certificar y dar fe de la entrega y recibo del dinero a la parte actora, con la finalidad de que la junta quede debidamente formalizada. En vía de comentario se puntualiza que aun cuando la Ley no lo señala, en nuestros días las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo admiten pago en efectivo, cheques de caja o certificado, esto con la finalidad de otorgarle mayor certidumbre al trabajador, y que no sea sorprendido con la entrega de un cheque sin fondos.

Procedimiento de Embargo

En el supuesto de que exista una negativa por la parte patronal de acatar el laudo dictado por la autoridad laboral, es cuando se da inicio dentro de la misma diligencia al Procedimiento de Embargo de los bienes del patrón.

Este embargo como ya se ha manifestado, se debe practicar en primera instancia en el lugar en donde se prestaron los servicios o en el lugar que la Junta de Conciliación y Arbitraje autorice para tal efecto, una vez que el Actuario se ha constituido en el domicilio y siendo ineficaz el requerimiento de ejecución del laudo, se requerirá la presencia del dueño del establecimiento o en su caso del Representante Legal con la finalidad de que se pueda entender la Diligencia de Embargo con dichas personas, no obstante lo anterior si no se encuentran presentes, la Ley permite que el funcionario de la junta requiera de pago a la persona con la cual entienda la diligencia o si ninguna persona está presente se podrá practicar el embargo y una vez hecho esto se deberá fijar copia de la diligencia respectiva en la puerta del establecimiento o local.

En este momento es cuando se puede presentar por la parte patronal una oposición total al requerimiento, llegando incluso a negarse el acceso al establecimiento, con lo que se está impidiendo el cumplir con una resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es por ello, que ante dicha oposición el Actuario podrá sin necesidad de autorización previa el solicitar el auxilio de la fuerza pública y el rompimiento de cerraduras, en nuestros días esto no es llevado al pie de la letra, ya que la mayoría de los Actuarios prefieren dar vista al Presidente de la Junta Especial a la cual están adscritos a efecto de que éstos determinen las acciones correspondiente para que se cumplimente en sus términos el laudo emitido.

Una vez que se encuentra el Actuario en aptitud de llevar a efecto la Diligencia de Embargo, solicitará a la parte patronal indique los bienes que serán sujetos de embargo y sólo que ésta se negare, el derecho a ello le corresponderá a la parte actora.

Con independencia de esto, será responsabilidad del Actuario que únicamente se embarguen bienes hasta el monto necesario para garantizar la condena líquida establecida por la junta, así como el que no se trate de bienes que constituyan el patrimonio familiar, o maquinaria que sea indispensable

para el desarrollo adecuado de la empresa, situación que se puntualiza en el artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo y además de ello se trate de bienes de fácil realización, también deberá verificarse que no sean precederos; esto en virtud de que si bien la Ley permite el pago en especie, se han dado casos en los cuales se sorprende al trabajador sin que la junta haga ningún señalamiento y se autoricen embargos sobre frutas, legumbres o alimentos que si no son realizados de manera inmediata simple y sencillamente se echarán a perder y el patrón manifestará que ese no es su problema, por tanto se tendrá por pagado las cantidades a que fue condenado en el juicio laboral.

Un embargo según la Ley, puede recaer sobre dinero o créditos, bienes muebles, bienes inmuebles, cuentas bancarias e incluso sobre la misma empresa o establecimiento.

En caso de embargo de dinero o créditos realizables en el acto, de manera inmediata el Actuario hará constar este Hecho en su diligencia respectiva y deberá trasladarse a la Junta Especial a efecto de ponerlo a disposición del Presidente de la misma y éste a su vez mediante el acuerdo correspondiente ordenará la entrega del mismo al trabajador, por lo que es menester que personalmente acuda a la junta y se identifique con su credencial expedida por el Instituto Federal Electoral (IFE) o cualesquier otra identificación oficial. Si el embargo fue trabado sobre un crédito, fruto o producto el acuerdo emitido por el Presidente será en el sentido de notificarle al deudor que en lo subsecuente el importe del pago o de los pagos se entregará de manera directa al Presidente de la junta para que éste a su vez le haga entrega del pogo al actor, y apercibiéndolo de doble pago en caso de desobediencia, esto es, que si entrega las cantidades que adeuda al patrón y no a la junta, la junta le requerirá a pesar de ello que le entregue la cantidad correspondiente, toda vez que ésta ya era parte del peculio del trabajador.

Tratándose de embargos sobre bienes muebles, se procederá a designar un Depositario , en la mayoría de los casos es la propia parte actora, con la finalidad de resguardar y custodiar debidamente dichos bienes, señalará un domicilio diverso a la parte patronal, siendo necesario entonces trasladar los muebles al domicilio señalado por la parte actora, mismos que permanecerán en dicho lugar hasta en tanto se concluya con el Procedimiento de Remate o se paguen las cantidades establecidas en el laudo. En este punto es importante señalar que

en la diligencia que el Actuario levante en este tipo de embargos, es trascendental que los bienes muebles se detallen perfectamente, es decir, se precise su color, contenido, vida útil e incluso el número de serie, pues en ciertos casos en el lapso de aproximadamente una semana que tarda la junta en autorizar el cambio de domicilio de los bienes embargados es utilizado para sustituirlos por otros de inferior calidad o incluso chatarras.

Cuando el embargo es sobre bienes inmuebles, se aconseja que previo a trabar el mismo se acuda a verificar si el bien se encuentra libre de gravamen, además de que se tenga la seguridad de que éste sea propiedad de la parte patronal, ya que de no contar con este cercioramiento de nada serviría el embargo.

En caso de que el inmueble sea propiedad de la parte patronal, el embargo se considerará trabado debiendo de igual forma levantarse la diligencia respectiva y con ella se dará vista al Presidente de la Junta Especial a efecto de que se sirva girar atento oficio al Registro Público de la Propiedad para que se inscriba de manera formal y legal el citado embargo.

En nuestros días se ha hecho una práctica cada vez más utilizada el embargar las cuentas bancarias de la parte demandada, para ello, sólo es necesario que el actor previamente conozca el número de las mismas, así como la institución bancaria, y en la diligencia de embargo el Actuario procederá a hacer constar esta situación y de manera inmediata se trasladará a las oficinas principales del banco en donde se encuentra la cuenta o cuentas embargadas con el fin de hacerlo del conocimiento de los Representantes Legales de estas instituciones y lograr con ello que las cuentas queden inmóviles ante el embargo trabado sobre de ellas, una vez hecho lo anterior dará por terminada su diligencia y dará vista al Presidente de la Junta Especial para que éste lleve a cabo las acciones necesarias y cubrir en su totalidad las cantidades que el demandado adeuda a la parte actora. En este momento, el Presidente girará atento oficio a la institución bancaria y solicitará se le remita vía cheque certificado el importe total de la cantidad al que se encuentra condenado el patrón o en su caso de no contar con dicha cantidad en la cuenta embargada, se le envíe el saldo existente al momento de la fecha del embargo; sin violentar el secreto bancario lo único que realizan los bancos es acatar una orden de las autoridades laborales.

Por último, es factible que como la Ley Federal lo establece en su artículo 964, existan embargos sobre la totalidad de la empresa o establecimiento, será necesario

designar un Depositario Interventor con cargo a la caja, el cual vigilará la contabilidad y administrará en sí el negocio, buscando que exista el mayor rendimiento posible para que la deuda del patrón con la parte actora se finiquite lo más pronto posible.

Mención especial dentro de este procedimiento merece la situación en la que un actor se puede encontrar aun cuando se hubiere trabado el embargo, ya sea sobre bienes muebles o inmuebles o cualesquier otra modalidad permitida por la Ley Laboral, aún así los bienes no sean suficientes para cubrir las cantidades por las que se despachó el Auto de Ejecución, ya sea porque el avalúo del perito así lo determinó o porque se interpuso una Tercería Excluyente de Dominio; ante ello y con la finalidad de no dejar en estado de indefensión a la parte actora, la Ley permite la figura de la Ampliación del Embargo, la cual quedará al arbitrio del Presidente de la junta el decretarla, esto sin ponerlo en el conocimiento del demandado.

Con la situación que impera en nuestros días se han presentado cada vez con mayor frecuencia la existencia de varios embargos sobre un mismo bien, ante esta situación lo primero que se debe acreditar es que se trate de créditos laborales o de trabajo, esto es, que se trate de créditos derivados de un juicio laboral, una vez hecho lo anterior, los pagos deberán efectuarse en el orden sucesivo de los mismos. En caso de embargos diversos ya sea en materia civil, mercantil, fiscal o cualesquier otra, aun cuando los embargos hubieren sido con antelación y siempre que no se hubiere fincado el remate, la Ley Laboral establece que los créditos de los trabajadores serán preferentes sobre cualquier otro.

Para que esta última situación se concrete, el Presidente de la junta que practicó el embargo, deberá informar a la autoridad que los bienes embargados quedarán afectos al pago preferente, esto a efecto de que en primer término se proceda a cubrir el dinero que se le adeuda a él o a los trabajadores, hecho lo anterior el saldo líquido que resulte después de hacer el pago se pondrá a disposición de la autoridad que practicó el embargo para que ésta a su vez realice lo conducente con los otros acreedores.

Procedimiento de Remate

Sólo en el supuesto en que se concluya con el embargo de los bienes y el mismo se encuentre firme, es cuando la Ley permite que se continúe con el remate de los bienes.

Tenemos que la Ley del Trabajo permite que el remate sea suspendido cuando la parte demandada pague el importe de la cantidad señalada en el Auto de Ejecución y en su caso de la ampliación al mismo; siempre y cuando no se hubiere fincado el remate o declarado adjudicados los bienes a favor del mejor postor.

En el supuesto de que el remate pretenda efectuarse sobre bienes muebles, será requisito indispensable el presentar un avalúo con respecto a los mismos y servirá como base del remate.

Si por el contrario, lo que se pretende rematar es un bien inmueble, uno de los requisitos será al igual que en los muebles, el del avalúo emitido por perito autorizado, pero con independencia de éste será necesario exhibir un certificado de no gravamen del inmueble expedido por el Registro Público de la Propiedad por un periodo de 10 años anteriores a la fecha en que se ordene por parte de la junta el remate correspondiente. En caso de que se advierta la existencia de otros acreedores con respecto al bien inmueble que se pretende rematar, será necesario notificarlos a efectos de que éstos comparezcan ante la autoridad laboral para hacer valer sus derechos.

En ambos casos, el remate deberá anunciarse para efectos de contar con personas interesadas en la oferta, tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje como en la oficina de gobierno que designe el Presidente que conoce el asunto, siendo generalmente la oficina de la Tesorería. Para el inmueble además de lo antes señalado, será necesario que se publique en el periódico de mayor circulación con respecto al lugar en donde se encuentran los bienes.

Para efectos de identificar claramente los términos que se utilizan en un remate, el artículo 970 de la Ley Federal de Trabajo señala:

ARTÍCULO 970. Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de la Nacional Financiera, S.A., el importe del 10% de su puja.

Con lo anterior, estamos en posibilidad de establecer que para que exista un remate será necesario la existencia de la persona interesada en adquirir los bienes, por lo que la Ley le ha denominado postor, esta persona para poder participar requerirá presentar su oferta con respecto al precio o cantidad básica que estaría dispuesto a erogar para la adquisición de los mismos, la cual deberá ser por lo menos de las dos terceras partes del avalúo de los aludidos bienes, siendo esto lo que se identifica como postura legal.

El remate deberá llevarse a cabo exactamente en la hora y fecha señalada en el acuerdo correspondiente de lo contrario, dará lugar a que la parte contraria advirtiendo este Hecho, pueda incluso solicitar la nulidad de actuaciones por la vía incidental, tal y como se prevé en el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo.

En el día y hora señalados, se procederá en primer término a vocear el expediente hasta por tres veces consecutivas a efecto de que tanto la parte actora, en su caso la demandada y cualquier persona interesada proceda a comparecer en ese acto, hecho lo anterior el Presidente de la Junta Especial que se encuentra conociendo el asunto, procederá a declararlo abierto y de manera inmediata concederá un término de espera, durante el cual se recibirán las posturas con respecto a los bienes materia del remate, cabe señalar que éste no será superior de media hora.

Una vez agotado el periodo de espera, el Presidente de la junta procederá a calificar las posturas y es en ese instante cuando inician las pujas entre los participantes, que no excederán de un minuto entre las mismas, transcurrido este tiempo el Presidente de la junta con base en la última puja declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

El actor si lo estima pertinente, podrá comparecer como postor durante el remate sin ningún requisito más que el de presentar por escrito su postura; esto es con la finalidad de que en caso de que no llegaran a presentarse postores se pueda solicitar por dicha parte la adjudicación del bien o bienes embargados a su favor hasta por el precio de su postura.

Esta decisión de la parte actora de participar o no como postor, determinará en la primera de las hipótesis el poder adjudicarse lo embargado, y en la segunda el de solicitar sean celebradas nuevas almonedas las cuales tendrán con respecto al valor del bien o bienes embargados una deducción de 20% cada vez

que se convoque a ellas, mismas que deberán celebrarse dentro de los 30 días siguientes.

Una vez que el postor es declarado adjudicado de los bienes, éste tendrá un plazo de tres días hábiles a efecto de exhibir el importe total de su postura, siendo apercibido que de no hacerlo así se hará efectivo el Billete de Depósito a que alude el artículo 970 de la Ley Laboral con independencia de que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá señalar nuevo día y hora para la celebración de una nueva almoneda, en este caso el criterio a seguir es que la misma deberá realizarse con una deducción de 20 por ciento.

Con el importe total exhibido, es decir, pagado totalmente el bien, el Presidente de la Junta Especial tendrá por Fincado el remate y deberá cubrir de inmediato al actor el monto del mismo, debiendo realizarse la certificación correspondiente por parte del Secretario de Acuerdos a efecto de que con ello se tenga por cumplimentado en su totalidad el laudo dictado y la junta se encuentre en posibilidad legal de ordenar el archivo del expediente como asunto definitivamente concluido.

En el supuesto de que exista un excedente o remanente de la cantidad, éste se entregará a cualquier otro acreedor que hubiere comparecido a la junta a hacer valer sus derechos o en su defecto a la parte demandada, en caso de que se trate de un inmueble se requerirá al anterior propietario exhiba toda la documentación inherente al mismo a efecto de proceder a escriturar el bien, si que el demandado se niegue a hacerlo, el Presidente de la Junta Especial cuenta con facultades para hacer lo debido a la rebeldía del demandado, y es entonces cuando firmadas las escrituras se pondrá en posesión al actor y con ello concluye bajo este escenario el Proceso Laboral Mexicano en nuestros días.

DISCUSIÓN

El mundo y en particular el ambiente que se vive en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mediante la aplicación de la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo, es la materia principal de reflexión sobre el presente trabajo de investigación, ya que con base en lo anterior se pretendió enfrentar la práctica cotidiana contra la teoría que se contiene en la normatividad antes citada y que como se aprecia en los resultados obtenidos, en nuestros días no basta el recitar de memoria los artículos de la citada Ley, sino que por el contrario es menester de toda persona interesada en la materia Procesal Laboral, el actualizarse día con día, además de tomar como referencia tanto la práctica litigiosa como la consulta de los criterios aplicados por parte de la autoridad para la resolución de un litigio que se somete a su potestad.

Así tenemos, que de esta forma se buscó, como se ha dicho, el enfrentar el ¿Qué es? contra el deber ser, obteniendo en la investigación diversas afirmaciones teóricas, resultado de conjuntar la teoría con la práctica; así que en lo referente a los Principios Procesales Laborales, por mucho que se manifieste que ya no se utilizan y que son mera utopía, se obtuvo como resultado que tal vez alguno de ellos ya no se siga tan estrictamente como debería ser, sin embargo en lo general los mismos no se han desactualizado, sino que por el contrario han adquirido mayor fuerza y relevancia en nuestro país, al estar en estos momentos México en pugna por la transparencia y la integridad, mismos que aplicados a la realidad del Proceso Laboral se traducen en el carácter público, gratuito e inmediato de los principios antes citados.

Por ello, al adentrarse en la temática que surgió con la investigación, se reconocieron de hecho y de derecho situaciones específicas en cuanto a un punto señalado dentro del marco teórico, que sin embargo si bien ya eran conocidas, no se recapacitaba en torno a las mismas desde su real dimensión, como sería el caso concreto de los Convenios Fuera de Juicio, que hoy día son una realidad, ya que ni el patrón ni el trabajador que viven ahora en la globalización les interesa mantener un litigio que dure años, sino que por el contrario se busca la sencillez y el proseguir con la vida sin problema alguno, lejos de revanchismos, por lo que se busca así la llamada conciliación que pone fin a una relación laboral, al finiquitar la misma y poder reintegrarse de manera inmediata como trabajador en activo, sin que se preocupe de que pueda haber sido objeto de alguna recomendación o boletín por su anterior patrón.

Tenemos que se esparcen conceptos maduros y en su caso aprendidos, para que con base en la presente investigación y recolección de información, no se vuelvan a repetir los errores que de manera común y cotidiana se presentan en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ejemplo cuando se interpone un escrito inicial de Demanda, y que con esto se dé mayor agilidad y celeridad al Procedimiento Laboral.

No podemos olvidar que todo proceso presenta dificultades, y que además incluso éstas pueden llegar a convertirse en serias repercusiones para el resultado del juicio laboral.

Por esto la Audiencia de Ley fue uno de los puntos torales del presente trabajo, ya que la misma al ser oral y derivado de la misma, emitirse un documento de tipo público, es necesario actuar coherentemente dentro de la misma, siendo recomendable el seguir paso a paso los supuestos e hipótesis contemplados para tal efecto dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Por supuesto, existirán personas que estarán de acuerdo con la presente investigación y en especial con los resultados obtenidos, sin embargo se está conciente en que podrán existir grupos o núcleos de población que no compartan éstos; sin embargo es a partir de este tipo de documentos de los cuales se puede iniciar un nuevo redimensionamiento del Derecho Procesal Laboral Mexicano, siendo dable estimar que se puede considerar como un punto de partida para poder entender esta disciplina no sólo a la teoría sino también a la realidad.

DISCUSIÓN

Finalmente podremos afirmar que se ha contestado la pregunta principal de investigación, así como el que se han alcanzado los objetivos propuestos, existiendo suficiente evidencia para manifestar y asentar que las preguntas planteadas han quedado comprobadas en su totalidad.



CONCLUSIÓN

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se concluye lo siguiente:

1. Como se observa a lo largo del presente trabajo de investigación, el Procedimiento Laboral vive en un constante cambio; ya sea por los criterios que se manejan internamente dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje los cuales no son dados a conocer al público en general, sino hasta que es aplicado directamente en un caso en particular; así como por las constantes tesis jurisprudenciales que emiten los Tribunales Colegiados y los Juzgados de Distrito que interpretan el articulado de la Ley Federal del Trabajo, lo que motiva una gran dificultad al intentar apegarse estrictamente a lo que señala esta ley en su parte procesal.
2. Por lo que se desprenden ciertas partes dentro de la Ley Laboral, ya que son obsoletas, por lo tanto es necesario que se dé un cambio dentro del Proceso Laboral, no en la Ley en sí misma, pues los actuales tiempos son difíciles para intentar dar un cambio tan drástico sin afectar los derechos ganados por los trabajadores, pero es necesario que el estudiante en derecho, el litigante e incluso el público en general se entere de manera oportuna de los cambios que sufre la impartición de la justicia laboral, siempre apegados a lo preceptuado por el numeral 685 del citado ordenamiento legal, para lograr con esto una mejor y más pronta justicia laboral.

3. En la actualidad ya resulta intrascendente el que las partes se presenten personalmente en la etapa Conciliatoria, de no hacerlo, esto no le causa perjuicio a ninguna de las partes. La gran mayoría de los casos los arreglos conciliatorios se logran entre los apoderados, éstos se conocen por lo menos de vista, siendo casi imposible lograr una conciliación al tener únicamente al trabajador y al patrón frente a frente, por las fricciones que se dan entre los mismos y que en muchos casos se puede arreglar el asunto con gran facilidad pero por cuestiones diversas esto no se logra. En la práctica se ha optado en que los convenios sean denunciados por los apoderados, al aprobarse por la junta en virtud de las facultades que les fueron conferidas a los apoderados en las cartas poder o testimonios notariales, y que deberá en ciertos casos ser ratificados con posterioridad por el trabajador. Todo lo anterior es con el fin de evitar el llamado coyotaje que ha proliferado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en calidad de que no se exige como requisito el ser abogado en ejercicio de la profesión y contar con cédula profesional para su desempeño.
4. El actual proceso deja de ser expedito y pronto por la carga de trabajo tan pesada que manejan las juntas, y para lograr dar estricto cumplimiento a los principios y características del Derecho Laboral se estima viable como opción la de ampliar y profesionalizar el personal de dichas juntas y alcanzar la excelencia y la mejora continua del proceso.
5. Por lo anterior se concluye que con el presente trabajo de investigación se da respuesta y solución al problema planteado, al cumplir con el objetivo inicial del mismo.

DIAGRAMAS

DIAGRAMA 1

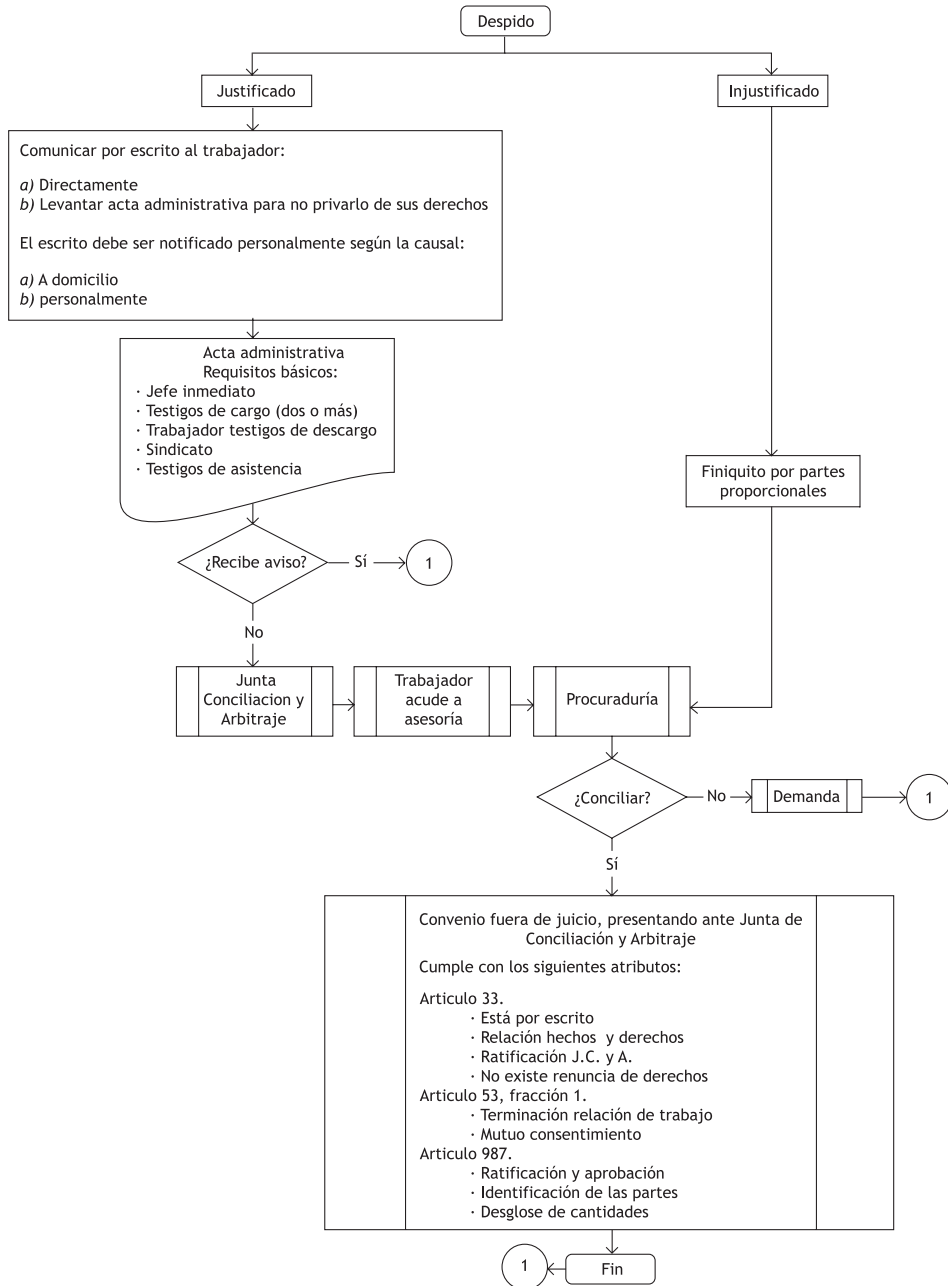


DIAGRAMA 2. Derecho Laboral

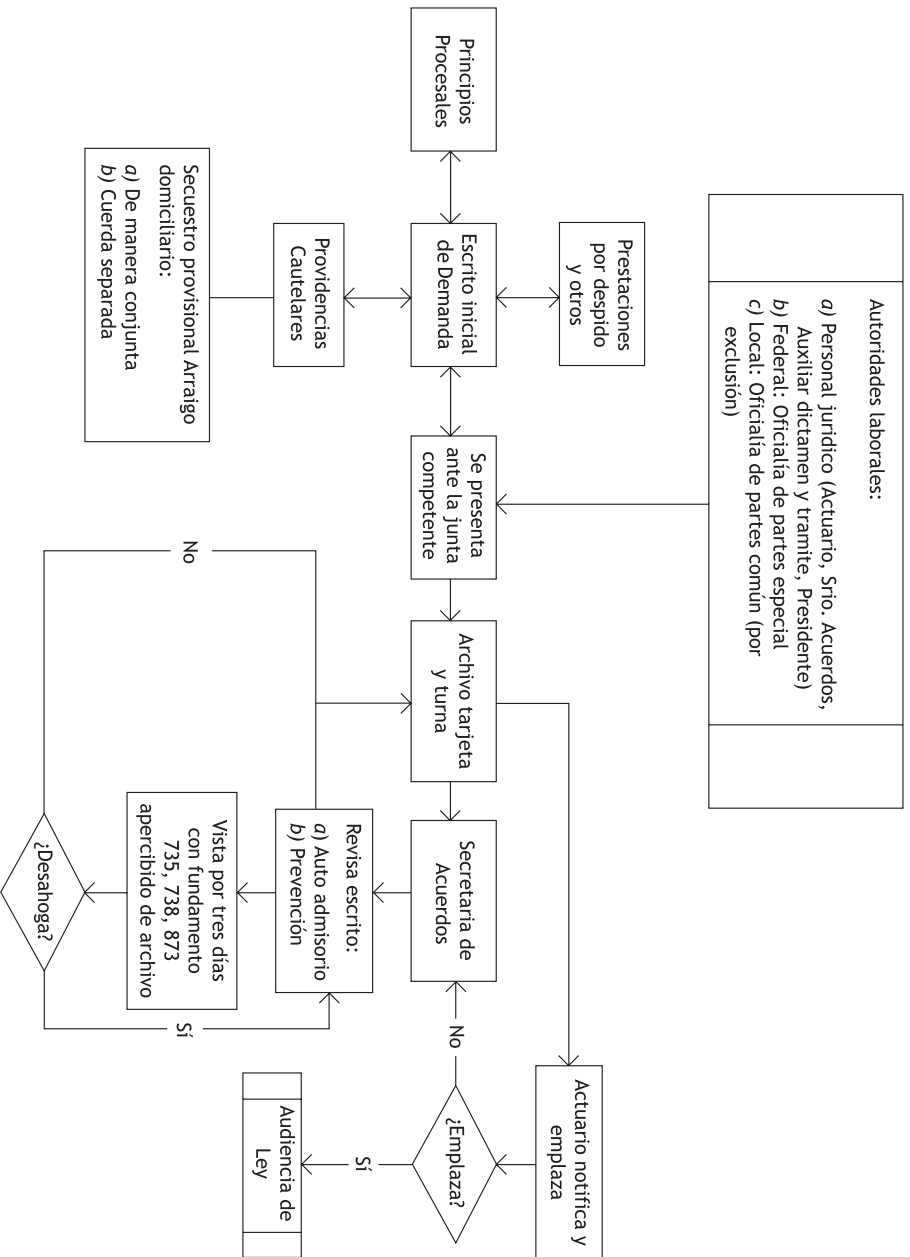


DIAGRAMA 3. Obligaciones del patrón y trabajador

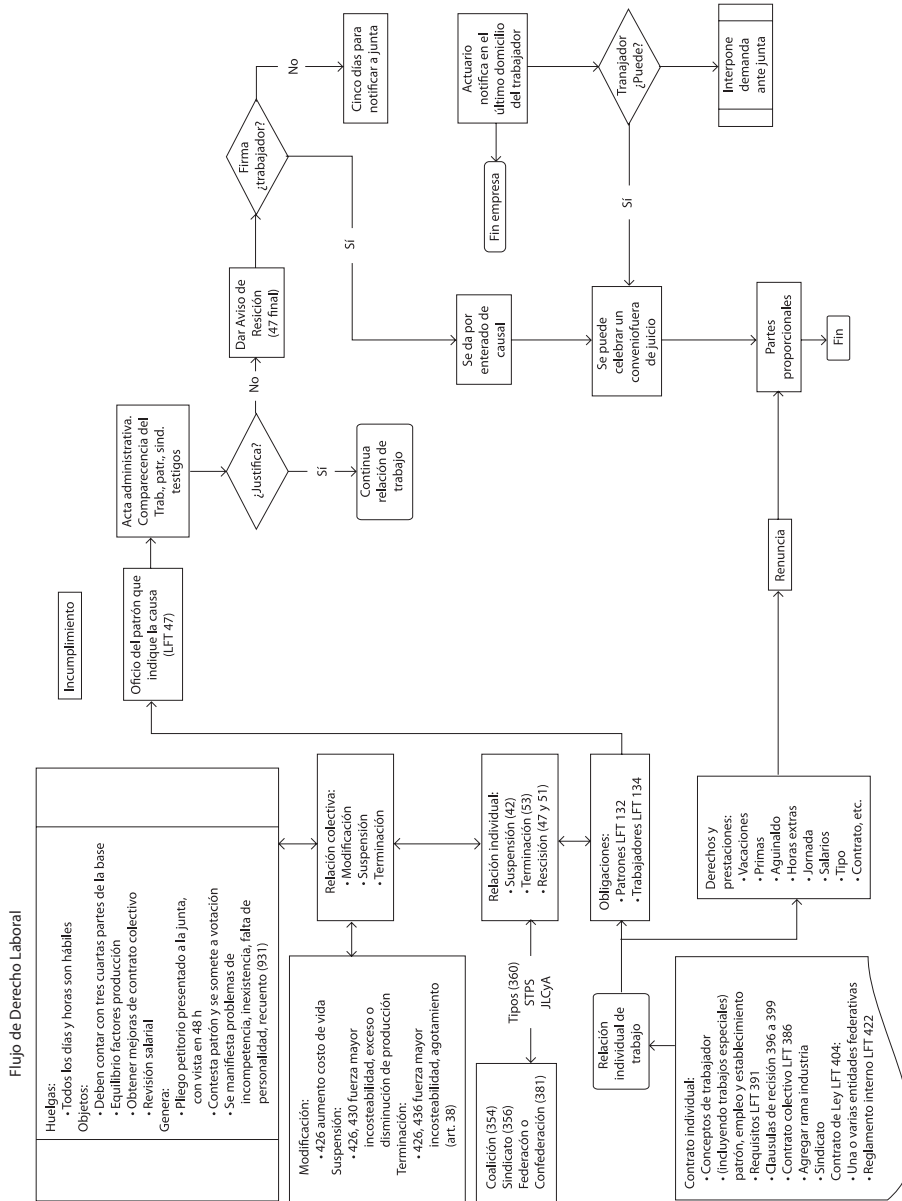


DIAGRAMA 4. Derecho Laboral

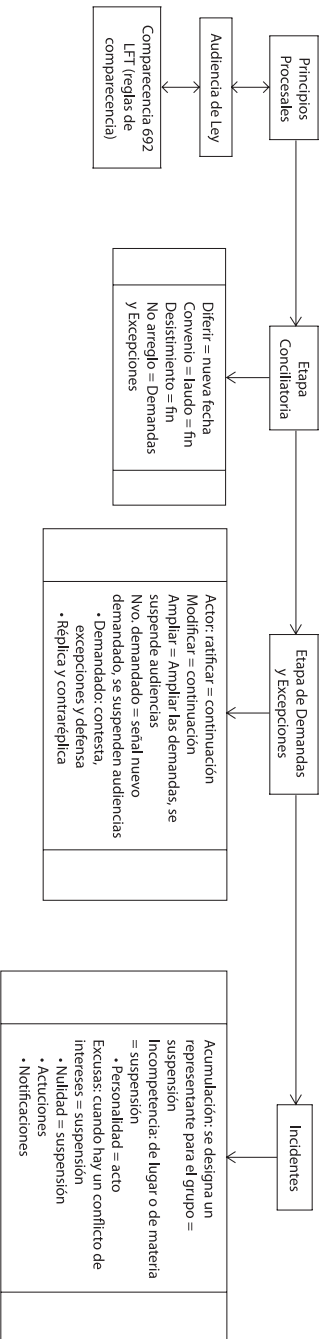


DIAGRAMA 5. Derecho Laboral

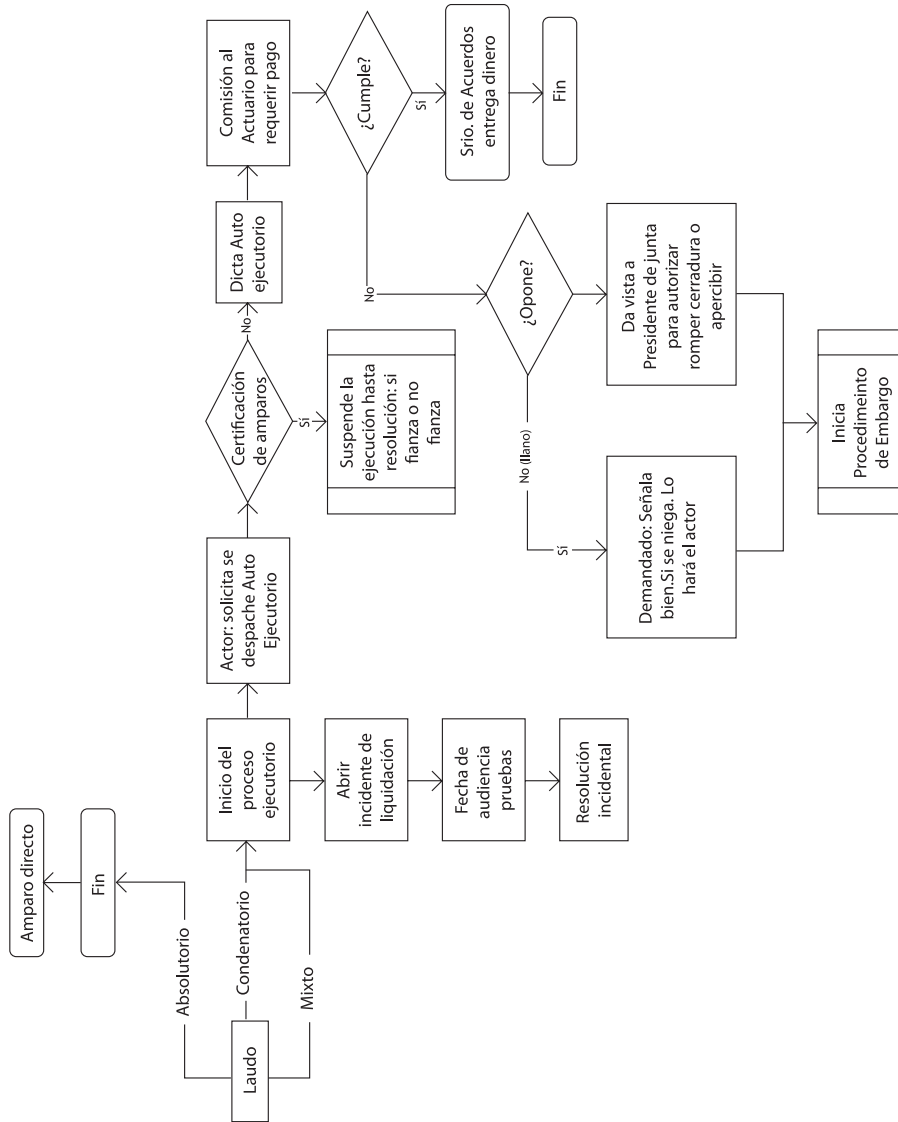
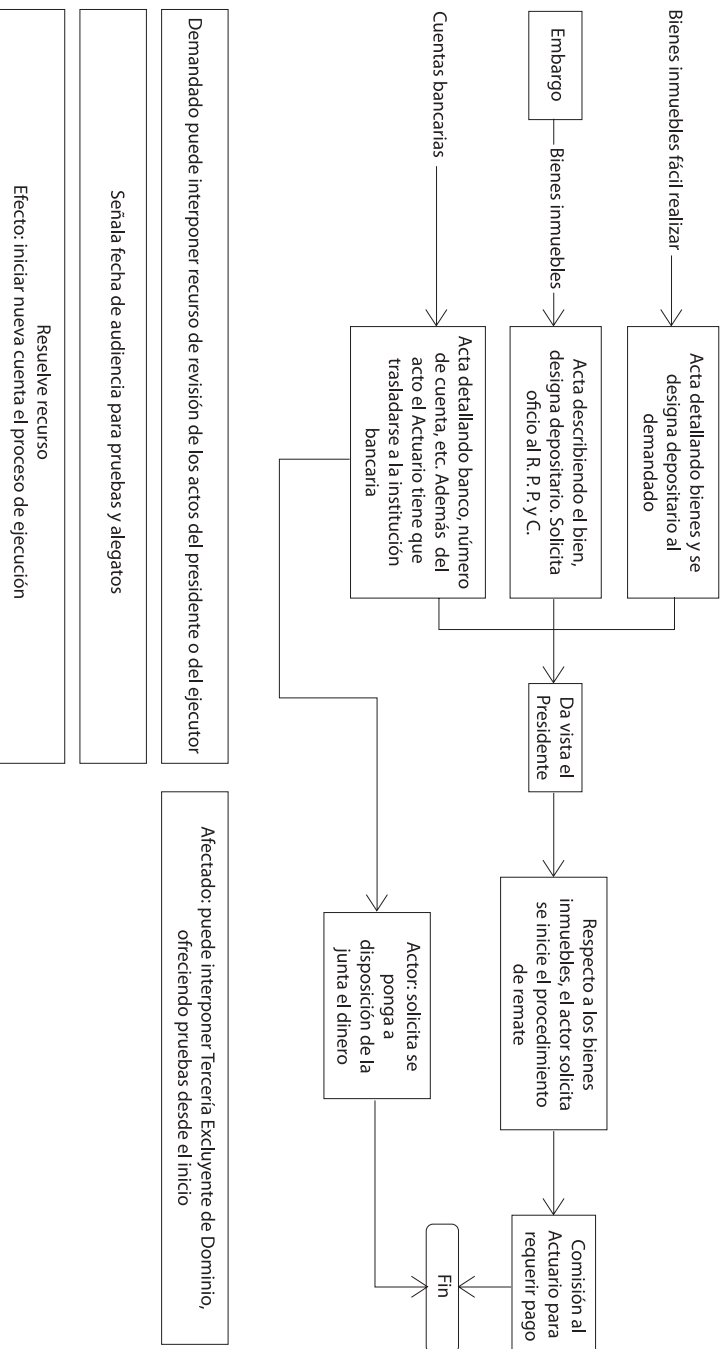


DIAGRAMA 6. Derecho Laboral





BIBLIOGRAFÍA

- Borrell Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 4a. ed., SISTA, México, 1994.
- Carnelutti, Francesco, *Derecho Procesal Civil y Penal*, Episa S.A. de C.V., 1995.
- Cavazos Flores, Baltasar, *35 Lecciones de Derecho Laboral*, 5a. ed., Trillas, México, s/f.
- Chiovenda, Giuseppe, *Derecho Procesal Civil*, editorial Episa S.A. de C.V., 1997.
- Cordova Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, reimp., Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
- De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, 7a. ed., Porrúa, México, 1987.
- , *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, 8a. ed., Porrúa, México.
- Garizurieta González, Jorge, *Ensayo de la Programación al Segundo Curso del Derecho del Trabajo*, 1a. ed., Grijalbo, México, 1984.
- Italo Morales, Hugo; Tena Suck, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2a. ed., Trillas, México, 1987.
- Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 12a. ed., México, 1996.
- Ovalle Favela, José, *Teoría General del Proceso*, 3a. ed., Oxford, México, 1999.
- , *Teoría General del Proceso*, Harla, México, 1997.

- Palomar de Miguel, Juan, *Diccionario para Juristas*, 1a. ed., Mayo, México, 1981.
- Porras López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, 1a. ed., José M. Cajica Jr., México, 1956.
- Revista Artículo 123, año 1, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Distrito Federal, 1990.
- Semanario Judicial de la Federación.
- Solana Rivero, Manuel, *Manual de mis prestaciones laborales*, 1a. ed., ECASA, México, 1994.
- Torres Díaz, Julio, *Administración de Prestaciones*, 4a. ed., ECASA, México, 1996.

Editado en la Dirección de Publicaciones del
Instituto Politécnico Nacional
Revillagigedo 83, Col. Centro, CP 06040

Impreso en Publidisa Mexicana, SA de CV
Calzada de Chabacano 69, planta alta,
Col. Asturias, CP 06850, México, DF
Julio de 2007. Producción bajo demanda

CUIDADO EDITORIAL: Eréndira Domínguez Mtz.
DISEÑO Y FORMACIÓN: Miriam González Jiménez
DISEÑO DE PORTADA: Miriam González Jiménez
PREPrensa: Sergio Mújica Ramos
ACABADOS EDITORIALES: Roberto López Moreno
PRODUCCIÓN EDITORIAL: Vania B. Castellanos Contreras
PROCESOS EDITORIALES: Manuel Toral Azuela
DIVISIÓN EDITORIAL: Héctor Bello Ríos
DIRECTOR: Arturo Salcido Beltrán