

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

28

385



**LOS PRINCIPIOS PROCESALES DE LA REFORMA
DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

T E S I S

Que para obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

Mireya Sánchez Manjarrez

México, D. F.

1983



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N T R O D U C C I O N .

Partiendo de un Derecho Laboral extraído del -
Derecho Común, y emancipado a través de una autono-
mía procesal, que adquiere características propias-
de oralidad en la forma, sencillez en las formalida-
des, flexibilidad de la ley y laudos a verdad sabi-
da y en conciencia, he tratado de analizar ideas --
fundamentales en la aplicación del procedimiento la-
boral vigente, teniendo como marco de referencia, -
la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980; --
los principios procesales ordenados en el artículo-
685, donde se acentúa para beneficio del trabajador
la publicidad, gratuidad, inmediatez, predominio de
la oralidad y la instancia de parte; así mismo la o-
bligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
de tomar medidas necesarias para lograr la mayor e-
conomía, concentración y sencillez del proceso, con
la finalidad de acelerar y simplificar los trámites
procesales.

Desde el punto de vista de los principios procesales de economía, concentración e inmediatez, ubico los incidentes contemplados por la Ley Laboral, competencia, personalidad, acumulación, nulidad de actuaciones y otros, aplicados a la realidad de las Juntas, que establecen costumbres, dando una diversidad de criterios en el Organó Jurisdiccional Laboral.

Mi estudio de los Principios Procesales de la Ley Federal del Trabajo, trata de ser descriptivo y crítico, quedando en las conclusiones el resultado de este escudriñar por la Ley Laboral, la aplicación, logros y alcances de los mismos, en el Sistema Nacional de Justicia Laboral.

I N D I C E

LOS PRINCIPIOS PROCESALES

DE LA REFORMA DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

INTRODUCCION.

I. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO EN GENERAL.

A. CARACTERISTICAS DEL PROCESO LABORAL.

- 1.- Autonomía científica.
- 2.- Oralidad de la forma.
- 3.- Sencillez en las formalidades.
- 4.- Flexibilidad de la Ley.
- 5.- Laudos a verdad sabida y en conciencia.

II. PRINCIPIOS PROCESALES PARA EJERCER LA ACCION EN -
EL PROCESO LABORAL.

- 1.- Público.
- 2.- Gratuito.
- 3.- Inmediato.
- 4.- Predominantemente oral.
- 5.- A Instancia de parte.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE RIGEN LOS TRIBUNALES
DEL TRABAJO.

- 1.- Economía procesal.
- 2.- Concentración.
- 3.- Sencillez del proceso.

A. LOS INCIDENTES PROCESALES COMO ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACION, - ECONOMIA E INMEDIATEZ.

- 1.- Nulidad de Actuaciones.**
- 2.- Competencia.**
- 3.- Personalidad.**
- 4.- Acumulación.**
- 5.- Excusas.**
- 6.- Nulidad de Notificaciones.**
- 7.- Reposición de Autos.**
- 8.- Liquidación.**
- 9.- Tercerías Excluyentes de Dominio o de Preferencia.**

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO EN GENERAL

El punto de unificación de todas las ramas del derecho, ha sido la Teoría General del Proceso, no porque sea un código que establezca o regule todos los tipos de proceso que existen en el derecho, sino porque es la especialización del proceso en sí, su metodización.

CARNELUTTI, conceptúa la teoría General del --
Proceso como "La metáfora del tronco y sus ramas",⁽¹⁾ --
siendo el tronco el proceso en general, y las ramas los diversos procesos del derecho; cada una de estas ramas, tiene su propia forma de conducirse en cuanto a la aplicación de sus códigos o leyes, aunque los puntos de apoyo sean los mismos, comenzando por el concepto de proceso, que es de aplicación a todas las ciencias del derecho, tendiendo hacia una misma finalidad, JOSE CHIOVENDA, lo define como "El complejo de los actos coordinados a fin de la actua-

(1) Carnelutti Fco.- Estudios de Derecho Procesal, Edic. Jurídicas Europa, América. Buenos Aires 1952, Pág 113

ción de la ley (con relación a un bien que se pretende garantizado por ella) por parte de los órganos de la jurisdicción⁽²⁾". Por tanto, la relación procesal se desarrolla con la serie de actividades de las partes y el tribunal, determinadas por la ley, - siendo en gran parte actos jurídicos.

Proceso y Procedimiento, son dos términos relacionados mediante la acción ejercida por un sujeto de derecho, proceso lleva a procedimiento necesariamente, la diferencia entre uno y otro, los autores la plantean en esta forma:

ARMANDO PORRAS LOPEZ, resume, "El proceso ya - como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento-- es la relación plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso; en tanto que el procedimiento es la forma real concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es lo abstracto; el procedimiento lo concreto, uno es conti-

 (2) Chiovenda José, Principios de Derecho Procesal-Civil, Instituto Edit. Reus Madrid, Pág. 109.

nenta y el otro es contenido"⁽³⁾.

JOSE CHIOVENDA, distingue proceso y procedimiento, señalando. "Está pues constituido el proceso por la serie de actos del juez y de las partes encaminados a la realización del derecho objetivo.

Estos actos, considerados en su aspecto exte---rior y puramente formal, constituyen el procedimien-
(4)
to".

Proceso es pues, la forma, bases y fundamento--en abstracto, para llevar a cabo el procedimiento --que se regirá sobre estos lineamientos, desarrollan-dolos en la realidad del caso concreto a la contro--versia planteada.

Todo proceso implica un litigio entre dos par--tes que defienden un derecho, y que el órgano jurisdiccional debe dirimir o resolver de la mejor manera posible, ya que involucra un órgano judicial que ---

(3) Porras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. José M. Cajica Jr. S.A., Puebla 1956, págs. 190, 191.

(4) Chiovenda José, Institución del Derecho Procesal-Civil, Vol. I, Pág. 32.

representa la justicia; estas partes, pretenden con su controversia solucionar una situación de derecho; la función del derecho procesal, es dar a cada una de estas partes las mismas oportunidades de defensa y de combate, así como de recursos legales que llevará a la satisfactoria solución para uno de estos sujetos de derecho, y para el mismo órgano jurisdiccional.

Al motivar al órgano judicial, se tendrán como garantía las acciones que según PALLARES se dividen en las siguientes especies:

- 1.- "La propia acción como derecho público abstracto contra el estado, para obtener justicia, o lo que es igual derecho a la tutela jurídica.
- 2.- El mismo derecho, no contra el estado, sino contra los funcionarios judiciales.
- 3.- Derecho para obtener una sentencia justa o injusta.
- 4.- Derecho para obtener una sentencia justa.
- 5.- Derecho para obtener un proveimiento.

6.- Derecho potestativo para lograr la actuación del Derecho objetivo.

7.- Derecho a la jurisdicción.

8.- El derecho de producir la demanda judicial⁽⁵⁾.

La acción que representa el litigio; el hacer del organo jurisdiccional y el proceso como defensa de un interés, son causa común a todos los derechos, y a su objetivo procesal, así como la secuencia lógica que deberá seguirse en sus etapas, con un principio y un fin consecutivamente, desde el momento en que se mueve al tribunal, hasta que se resuelve el juicio manejado en él, que deberá ejecutarse con la imparcialidad debida, observando reglas o principios instituidos, que según la disciplina procesal debe seguir en todos los procesos. Respecto a esto, la Teoría General del Proceso, no cuenta con una unificación en cuanto a principios procesales, ya que los estudios del proceso, no han establecido un criterio para su aplicación; siendo sus puntos de vista diversos, en cuanto a principios procesales, enunciaré en los -

que coinciden, siendo los siguientes:

Principios de oralidad y escritura.

Principio de bilateralidad de la instancia.

Principio de igualdad.

Principio de economía.

Principio de acumulación.

Principio de concentración.

Principio de inmediatez.

Principio de libertad en las formas.

Principio de publicidad y secreto.

Principio de congruencia en las sentencias.

Principios éstos conceptuados por autores como Chiovenda, Eduardo Pallares, Briseño Sierra, Rafael de Pina, Ernesto Delit Pérez; todos procesalistas que concuerdan en éstos principios, pero difieren en otros más, individualizan su postura, dando como resultado que cada rama del derecho, tome los principios aplicables a su proceso y que la ciencia del Proceso General, no consigne principios procesales fundamentales-básicos a todas las ciencias del derecho.

CIPRIANO GÓMEZ LARA, da a entender lo siguiente. "Existe una secuencia, un orden de etapas en el proceso siendo razones fundamentales de la unidad procesal y enumera los siguientes principios sintetizados de los autores anteriores.

- 1.- El contenido de todo proceso es un litigio y su finalidad es la resolución de éste.
- 2.- Toda relación Procesal tiene una estructura triangular en la que el tribunal o juez está colocado en el vértice superior, y las dos partes con interés contrapuesto entre ellas, en los vértices inferiores.
- 3.- El proceso es un fenómeno dinámico, transitorio y proyectivo. Esta proyectividad debe entenderse en cuanto al eslabonamiento, cadena o serie, que es esencial entre unos y otros actos procesales, desde el primer acto de escitación al tribunal hasta el último acto procesal.
- 4.- El principio de impugnación, que abre la puerta a la revisión y análisis de las resoluciones del juzgador, lleva implícitos los principios lógicos y jurídicos

cos de Chiovenda citados por Castillo Larrañaga y -
de Pina. Es decir hay impugnación procesal, en virtud
de que el juzgador esta obligado a actuar imparcial--
mente y además, al hacerlo, observandó las reglas de-
la lógica, de la igualdad de las partes y de la lega-
lidad en la resolución. Todo ésto forzosamente a los-
principios de congruencia y motivación de la senten--
cia que deben estar presentes en todo tipo de proce--
(5)
so".

Tomando en consideración, que la Teoría General-
del Proceso es una ciencia del derecho, y como dice --
Carnelutti el tronco común del proceso, debe ser obje-
tiva y práctica para su fácil interpretación y aplica-
ción; visto lo anterior, podemos pensar, que cada au-
tor tiene una idea diferente sobre los principios proce-
sales, y que todavía se especula sobre el concepto--
que es primordial.

(5) Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, --
Textos Universitarios, Dir. Gral de Publicaciones, Mé-
xico, 1976, pág. 262.

AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Una de las ramas del derecho, derivada de la Teoría General del Proceso, es el Derecho Procesal del Trabajo, construcción jurídica procesal emancipada del Derecho Procesal Civil, que lo reguló durante mucho tiempo; nace a instancia de poder aplicar el Derecho Laboral bajo normas, principios y fundamentos propios, que lo singularizará de los demás procesos.

Destacados autores opinan sobre la autonomía -- del Derecho Procesal Laboral:

RAFAEL DE PINA, dice: "Los principios en que se inspira el Derecho Procesal del Trabajo, no son en lo esencial distintos del los del Derecho Procesal Civil"⁽⁶⁾; entiende su autonomía como puramente académica.

JESUS CASTORENA define: "Hay varias divergencias entre los comentaristas del Derecho Procesal del Trabajo, tienen la idea o el deseo de tratar la rama pro

 (6) De Pina Rafaél, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Botas, México 1952, pág. 8

cesal laboral como un fenómeno autónomo propio y peculiar del Derecho, y distinto de los demás fenómenos procesales, a fin de ofrecerla como una disciplina independiente⁽⁷⁾; es a partir de la forma en -- que el legislador regula y aplica la materia procesal.

FRANCISCO ROSS GAMEZ, manifiesta: "El derecho del trabajo surge con verdadera autonomía científica en la necesidad de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde con la naturaleza del derecho sustantivo que tutela. Ante la impotencia del Derecho Procesal Civil que en ocasiones resultaba insuficiente y en otras contradictorio para poder solucionar y hacer efectivas las necesidades del Derecho Laboral"⁽⁸⁾.

De estas definiciones podemos analizar que el Derecho Procesal Laboral, es autónomo, pero tiene -

 (7) Castorena J. Jesus, Procesos del Derecho Obrero, Der. reservados por el autor, Ia. edición, pág. 34.

(8) Ross Gamez Fco, Derecho Procesal del Trabajo, - Ia. edición, Der. reservados por el autor, pág. 19.

sus raíces en el Derecho Procesal Civil; en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se indicaba como fuente supletoria al procedimiento civil, en caso de deficiencia o laguna, pero la ley de 1970, así como la de 1980, que es la vigente, en su artículo 17, no menciona al Derecho Procesal Civil como fuente supletoria, en atención a que el Derecho Laboral es autónomo desde que no forma parte del Derecho Privado, se sistematiza y se ordena en el momento en que ya no encaja dentro del ordenamiento Civil, surgiendo así la regulación de los actos-jurídicos procesales del trabajo, por principios y ley específica, para la realización de la Justicia Social; porque el Derecho del Trabajo está conceptualizado por varios autores como derecho social, no lo encasillan en el derecho público, ni en el privado, le dan un enfoque social, por la finalidad de la Ley Federal del Trabajo, que es proteccionista y reivindicatoria de una clase que consideran que es la trabajadora. La esencia del proceso Laboral, es-

defender los derechos de los trabajadores, proveyen-
dolos de un instrumento eficiente, dotado de normas
objetivas y subjetivas para su mayor efectividad y-
desarrollo; éstas garantizan el interés que protegen
por medio de las normas jurídicas del Derecho Objeti-
vo; función esta reservada al Estado correspondien--
do a los órganos específicos el aplicarlas y así sal-
vaguardar los derechos inherentes al trabajador, o--
torgados por la Constitución a través del artículo -
123, y más detalladamente en la Ley Federal del Tra-
bajo, que es el catálogo o libro de defensa del tra-
bajador.

He hablado de los recursos del trabajador, pero
éstos son los mismos que utiliza la clase contraria-
que es la de los patrones; cuando hay un proceso la-
boral, la contraparte será siempre un patrón, que ten-
drá de la Ley Federal del Trabajo, las mismas oportu-
nidades de defensa. Al construirse la relación jurí-
dica procesal, que producirá sus efectos cuando recu-
rra alguno de éstos sujetos de derecho, ya sea el --

trabajador o patrón; tomando en consideración que--
cualquiera de ellos tiene el derecho a mover al ór--
gano del Estado en virtud de una acción; ya ligados
por el proceso, se buscará un fin jurídico que esta--
rá a la expectativa de una sentencia favorable o --
desfavorable, que recaerá ya sea en el trabajador o
en el patrón consecuentemente; si se interpreta la--
finalidad proteccionista y reivindicatoria de la --
Ley Federal del Trabajo, como una intención de igua--
lar las posibilidades de uno y otro, en los conflic--
tos Obrero-Patronales, pero el proceso en sí es un--
instrumento de ambas partes, que servirá para impar--
tir la justicia, según lo que aporte cada parte, pa--
ra justificar el derecho pretendido, y que hará que
la balanza se incline a favor de alguno. Si el Esta--
do solo protegiera a la clase trabajadora, se que--
brantaría el principio de Justicia y Equidad, de --
dar a cada quien lo suyo, además de contradecir las
características del Derecho Procesal Laboral, que -
trata de equilibrar las posibilidades de las partes,

haciendo justo y naturalmente dinámico el proceso.

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Reconocidos autores agrupan estas caracterís
ticas en la forma siguientes:

- 1.- Autonomía Científica.
- 2.- Oralidad de la forma.
- 3.- Sencillez en las formalidades.
- 4.- Flexibilidad de la Ley.
- 5.- Laudos a verdad sabida y en conciencia.

AUTONOMIA CIENTIFICA.- Ya hemos visto anterior-
mente en el cuerpo de éste trabajo, la opinión que-
tienen los procesalistas sobre el particular, llegan
do a la conclusión que el Derecho Procesal Laboral,-
goza de autonomía por la actividad que desempeña den
tro del campo del derecho, fundamentalmente por la -
impartición de la justicia en las relaciones Obrero-
Patronales, y por el hecho de tener una Ley y Orga--
nos especiales para conformarlo.

ORALIDAD EN LA FORMA.-Característica muy pecu--
liar y bien aplicada al Proceso Laboral, quizá pensa

da por el legislador, para darle facilidades al trabajador de exponer sus peticiones, mediante la palabra. La oralidad conlleva a la inmediatez, esencia de la misma, importante para el conocimiento de la verdad, por el contacto directo de las partes, y por que el juzgador, debe recibir la impresión de las partes como fuente de convicción, así como los documentos y testigos etc., si el juzgador tiene esta primera impresión, recibida por sus sentidos, al escuchar y observar a cada parte en su exposición defensiva, tomará en cuenta las contradicciones, turbaciones o simulaciones de que se valga cualquiera de ellas, formandose un criterio en torno al asunto, que le ayudará en el momento de acordar o resolver la controversia.

La oralidad se da en todas las etapas del proceso, pero todo lo que se dice en cada audiencia, queda escrito y acordado por la Junta; no habría capacidad para recordar todos los juicios, si no quedaría constancia de las audiencias, así como el apoyo de

documentos y escritos que forman los autos y el expediente laboral de todas las actuaciones y promociones de las partes.

Las particularidades del proceso oral son:

1.- Predominio de la palabra hablada, sin exclusión de escritos y documentos.

2.- Inmediatez, entre el juzgador, las partes, terceros y ajenos.

3.- Identidad de las personas físicas que integran el órgano jurisdiccional.

4.- Concentración en las audiencias, menor número de ellas.

5.- Que no sea lícito pugnar las sentencias interlocutorias separadamente.

SENCILLEZ EN LAS FORMALIDADES.- Esta característica, del proceso laboral, representa informalidad en el escrito inicial de demanda, como en las demás promociones, escritos o alegaciones; pero no una ausencia total de forma, el artículo 687 de la Ley Laboral, especifica que no se exigirá forma determina-

da en comparecencias y demás; confiere libertad absoluta en cuanto al texto de las mismas, con esta--disposición de la ley, vendría a solucionar justa--mente las diferencias de los trabajadores frente a los patronos, en la conformación de un derecho tute lar, que norma la manera en que el trabajador puede expresar las peticiones demandadas. El artículo 685 dice a la letra: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deri--ven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, - en el momento de admitir la demanda, subsanará esta"⁽⁹⁾.

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

Remitiendonos al artículo 873, en su último pá--rrafo dice:

(9) Ley Federal del Trabajo, 5a. edición Actualizada y Comentada, México 1982, pág 619.

"Al admitir la demanda, se señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres --
(10)
días".

El primer artículo 687, no exige formalidad, pero el 685 y 873, requieren una cierta formalidad en las actuaciones, ya sea en la substanciación o en el orden de las mismas; precisar los puntos petitorios, objetar las pruebas de la contraparte, presentar car
ta poder o testimonio notarial, son requicitos forma
les, por lo mismo previenen al demandante para que --
subsane sus deficiencias y sea más efectiva su deman
da y se acelere el juicio.

FLEXIBILIDAD DE LA LEY.- El Profr. ARMANDO PO--
RRAS LOPEZ, dice "En el Derecho Procesal del Trabajo la Ley es flexible, sin que esto quiera decir que se viola. Prueba de lo anterior la encontramos en el he
cho de que la Ley Laboral es la única Ley Mexicana--

(10) Ley Federal del Trabajo, 5a. Edición Actualizada y Comentada, México 1982, Pág 681.

que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juez. Además la aplicación de la equidad, como modo supletorio de la Ley es uno de los signos que caracterizan a la flexibilidad de la Ley y nuestro artículo 17 en nuestra Ley vigente".⁽¹¹⁾

Flexible en sus acepciones quiere decir que cede o dobllega facilmente. El artículo 17 de la Ley -- manifiesta:

"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 que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".⁽¹²⁾

(11) Porrás López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1975, págs. 27 y 28.

(12) Ley Federal del Trabajo, 5a. Edic. Sec. Trab. - y Prev. Soc., Actualizada y Comentada, México 1982, - pág. 91.

Los tratadistas del Derecho manejan la flexibilidad, tomando en cuenta el artículo 17; manifiestan que la flexibilidad se encuentra en la equidad y moralidad con que el juzgador aplicará la justicia previniendo que el obrero está en un nivel inferior al de su contraparte, económicamente y culturalmente; por lo mismo dejan a la conciencia del juzgador, tomar en sus manos la justicia, aplicando la ley de acuerdo a las particularidades específicas del caso concreto, pero sin olvidar que lo que a la luz de la ley puede ser justo, abstractamente, en la realidad puede no serlo, en virtud de detalles o circunstancias que hacen variar un caso de otro; el juzgador se valdrá para apreciar todos los elementos del proceso, de la intermediación que habrá con las partes testigos, peritos etc., así como de todos los documentos que consten en autos, y para dar dictamen, los representantes del trabajo y capital de la Junta, podrán votar a favor o en contra, para hacer esta resolución más equitativa y justa.

LAUDOS A VERDAD SABIDA Y EN CONCIENCIA.- Consecuente-
mente y en relación a la flexibilidad de la Ley,-
se consagra esta característica que parte de una -
verdad material observada por el juzgador durante -
todo el proceso, que le permitirá no sujetarse a la
verdad formal de las pruebas que presentan las par-
tes a su conveniencia, con ésto lo podrían someter-
a una decisión rotunda sobre el asunto planteado; -
es importante que se le permita al juzgador no doble-
garse a las reglas sobre valoración de pruebas, esto
le permite libertad para pronunciar un laudo según -
lo crea debido, en conciencia y a verdad sabida, por
disposición expresa del artículo 841 de la Ley Fede-
ral del Trabajo.

PRINCIPIOS PROCESALES DE LA REFORMA DE 1980 A LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El proposito de que los Tribunales del Trabajo, sean eficientes, no simplemente en la aplicación de normas y leyes, y en la prontitud de la justicia, si no también en la garantía de honastidad y rectitud, - ha sido el motivo del legislador para reformar la Ley Federal del Trabajo; en ella se contemplan las nuevas disposiciones que han venido a dar un giro a éste ser vicio Público Social que merece un apego a derecho pa ra ser honorable y veráz a la vista de los que recu rren a él en busca de justicia, cuyo trámite se retra zaba tanto anteriormente, que algunos por causa natu ral o por propia voluntad, dejaron morosamente al cau se tranquilo de las Juntas, asta su resolución.

Es a partir de 1980, cuando quedaron plasmadas - las reformas modificadoras del proceso tortuga y reza gante imperante en los Tribunales Laborales; estas na cen a la máxima de "Justicia que se retraza, es justi cia que se deniega"; para hacer posible la aplicación

de la justicia a tiempo, se tuvo que reestructurar al proceso laboral, incluyendo, reformando, derogando y reubicando artículos; pretendiendo con ésto hacer vigente, pronta y expedita la justicia laboral.

El primer paso a este gran cambio, fue el de los principios procesales, que es el fundamento para seguir un procedimiento que permite ser la pauta de una reforma correctiva de defectos en la impartición de justicia, y que antes posiblemente se encontraban velados - dentro del procedimiento, ahora se especifican para -- que sean advertidos tanto por las partes como por el - juzgador; estos principios los encontramos en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y son los siguientes:

- 1.- Público
- 2.- Gratuito
- 3.- Inmediato
- 4.- Predominantemente oral
- 5.- A Instancia de parte
- 6.- Económico

7.- Concentración

8.- Sencillez del proceso

Los cinco primeros principios consignados por la ley en el artículo 685, son evidentemente proteccionistas, procuran la confianza del trabajador para que apele a los Tribunales Laborales y ejercite su acción.

El Proceso Laboral será PUBLICO; al decir del legislador, éste proceso no será secreto, y puede asistir cualquiera que tenga interés en él, o se refiera a que pertenece a una colectividad como un conjunto de normas de orden social; pensemos que no debe ser un proceso privado, como así lo confirma el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Las audiencias serán públicas", mismo precepto que excepcionalmente especifica: "La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada".

Tiene este principio la virtud de hacer que los juicios trasciendan y se hagan del conocimiento popular como una forma de democracia, además de ser una presión hacia el juzgador para no dejarse llevar por

tendencias simpatizantes o corruptivas; al ventilarse los juicios obliga a las partes y a los integrantes-- de las Juntas, a la actuación dentro de la más elemental justicia y moralidad, además de ser un instrumento para inspeccionar por parte de ese publico, la labor y responsabilidad del Organo Jurisdiccional.

Esta publicidad se lleva a efecto en las etapas del proceso, así como en la exhibición del expediente laboral a las partes interesadas en el juicio; en las etapas del proceso, esta publicidad está limitada por el período decisorio, en el que la autoridad se puede reservar el secreto de su actuación.

GRATUITO.- Esta disposición es operante en el derecho laboral, con más tacto que en otras ramas del derecho, pues es bien sabido que el trabajador al encontrarse en un juicio laboral, no cuenta la mayoría de las veces con presupuesto para emplearlo en el pago de las eventualidades que de él se deriven, puesto que se encuentra en desequilibrio económico consecuentemente a un despido justificado o injustificado,

El artículo 17 de la Constitución, manifiesta que "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito", norma que fundamentalmente es aplicable al proceso laboral, en beneficio del trabajador, por consiguiente se prohíben costas judiciales.

Este precepto encuentra eco en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo, que dice; "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno".

La situación de desigualdad económica del trabajador, la prevee la Ley Laboral en el artículo 530, dando participación expresa a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que además de contribuir al buen funcionamiento de los Tribunales Laborales, cuida los derechos de los trabajadores mediante una defensoría de oficio; la consigna es representar o asesorar a los trabajadores y a sus Sindicatos, siempre que lo soliciten.

También se encuentra regulada en la Ley Laboral,-

la ayuda a los menores de edad", específicamente en el artículo 691 que dice: "Los menores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.

El artículo 534 precisa: "Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, serán gratuitos".

Disposiciones estas que algunas veces y por vicio de los funcionarios o personal administrativo de los órganos jurisdiccionales del trabajo, se pasa por alto, haciendo de cada servicio un negocio o cohecho pleno dentro del sistema, fomentado por las partes que solicitan omisiones o toleraciones en las actuaciones.

INMEDIATEZ.- Dentro del principio de la oralidad

del proceso laboral, se encuentra integrada la inmediatez, principio éste, que se requiere al contacto directo que debe establecerse entre las partes, testigos, peritos etc., y el juzgador, como una forma de convicción distinta a la lectura de los autos; -- principio necesario donde se maneja la sutileza para cometer falsedades y ocultar la verdad; la inmediatez consiste en la presencia física de las autoridades -- que integran la Junta Especial, y de las partes que intervienen en el juicio, dentro del procedimiento, a fin de resolver éste en el momento en que concluyan, -- teniendo conocimiento de todo lo actuado objetivamente.

Este principio no se produce plenamente en los -- Tribunales Laborales, porque en la práctica las audiencias se llevan a cabo en ausencia de los representantes que integran las Juntas Especiales; contradictoriamente al principio de la inmediatez que puede o no aplicarse, quedando especificado como requisito no indispensable en el artículo 610 de la Ley Laboral, que di-

se: "Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y de las Juntas Especiales serán sustituidos por auxiliares", la misma Ley en los artículos 721 y 845, decide el principio de inmediatez como trascendental en las audiencias y acuerdos que se dictan en los juicios, haciendo la observación en el artículo 721, "Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente, se entenderá que esta conforme con ellas".

Así también el artículo 845 establece la inmediatez en su fracción I determinando: "Si se trata de acuerdos se tomarán por el Presidente o Auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumarán al del Presidente o Auxiliar". Los artículos referidos advierten a los integrantes de las Juntas Especiales, que de no estar presentes se acatarán a las consecuencias jurídicas que se derivan de su ausencia o de la omisión de darse por ente-

rados de las actuaciones en los juicios; estos preceptos confirman que la inmediatez se puede tomar como principio dudoso dentro de la actuación del pleno de las Juntas, dejando la posibilidad de ausencia de sus integrantes.

La inmediatez, es un principio posiblemente creado por el legislador sólo para las partes litigantes, que están impuestas a la obligación de comparecer personalmente a la etapa de conciliación, sin hacerse acompañar de abogados patronos, asesores o apoderados, establecido en el artículo 876 de la Ley Laboral, éste artículo también da la posibilidad de violación a la inmediatez, puesto que en caso de no comparecer alguna de las partes personalmente se le tendrá por inconforme con todo arreglo y deberán presentarse nuevamente las partes personalmente a la etapa de demanda y excepciones, según el artículo 876 fracción VI; en el artículo 879 dice "La audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes".

La inmediatez, en el proceso laboral, parece un principio utópico, por la misma afluencia de juicios en las Juntas Especiales, que no cuentan con el personal adecuado para atender todas las audiencias que se llevan al día, encontrando que en ocasiones, no hay inmediatez ni con el Secretario de Acuerdos, que acuerda dos o más audiencias a la vez.

Podemos hacer la reflexión en el sentido que este principio es flexible o alterable en cuanto a su aplicación, conforme lo hemos hecho notar, siendo in congruente que los actos jurisdiccionales queden exentos del mismo.

PREDOMINANTEMENTE ORAL.- La oralidad, es el más-difícil y más fecundo de todos los principios fundamentales del proceso, el procedimiento oral, no significa que sea puramente hablado, en el siglo de la imprenta y de las luces, no se puede concebir que nadamás se hable y no se escriba; los hombres al hablar con otros en persona, gesticulan y dejan ver su sinceridad en una forma más real que si lo hacen por es--

crito, en la declaración de un testigo, en la disposición de un perito, en la confesión de una de las partes, no hay cosa más útil que contemplarlo, verle las gesticulaciones, el modo de ver, todo se revela al semblante, todo se nota en la palpitación de la palabra; serviría si se llevara a cabo en presencia del juzgador, mismo que quedaría con la impresión de verdad que las pruebas le suministran y que antes de que desaparezca esta impresión falle el asunto.

Predominantemente oral, consignado dentro de los principios fundamentales del proceso laboral, la oralidad no es una característica absoluta dentro del mismo, en contraposición está la escritura que hace en sentido estricto un proceso mixto, confirmado dentro de la misma Ley, como en el caso de los artículos siguientes:

Artículo 790.- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito.

Artículo 878 fracción III.- Expuesta la demanda por

el actor, el demandado procederá en su caso, dar con
testación a la demanda oralmente o por escrito.

Artículo 915.- Desahogadas las pruebas, la Junta con
cederá a las partes un término de setenta y dos horas
para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibi-
das que en caso de no hacerlo, se les tendrá por per-
dido su derecho.

Artículo 920.- El derecho de huelga se iniciará median-
te la presentación del pliego de peticiones.

Fracción I del mismo artículo 920.- Se dirigirá por -
escrito al patron.

Fracción II.- Se presentará por duplicado a la Junta-
de Conciliación y Arbitraje, si la empresa o estable-
cimiento están ubicados en lugar distinto al en que -
resida la Junta, el escrito.

Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Concilia-
ción y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la-
fracción II del artículo anterior, bajo su más estric-
ta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia-
del escrito.

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito.

Artículo 977, fracción I.- La tercera se interpondrá por escrito.

Con ésto, no se le obliga a ninguna de las partes a confiarse a la memoria, además de que los litigantes prefieren tener un apoyo escrito de la defensa de su representado, que harán valer oralmente en juicio; hay imposibilidad de un proceso puramente oral, tanto para los abogados como para el juzgador, puesto que debe quedar constancia del desarrollo de los conflictos como auxilio para éste último, que en el caso de que haya inmediatez entre las partes y él, éste podrá captar el asunto, pero por la abundancia de litigios, no podría retener en la mente los detalles de fondo, hasta la conclusión de los mismos.

Entonces es la escritura una seguridad de las declaraciones que quedarán permanentes y fijas para-

ser examinadas por todo el que éste interesado en ello; además de que con la presentación de la demanda así como con el emplazamiento al demandado, que dará como resultado una contestación que la mayoría de -- las veces se presenta por escrito, se acelera el procedimiento, economizando tiempo en la audiencia de - Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y - Admisión de pruebas.

Preponderantemente oral, podemos aplicarlo al-- hecho de que en las audiencias aunque se lleven es--critos, se ratifican oralmente, lo que viene a riva--lizar la dualidad de expresión en el proceso laboral.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES QUE RIGEN LOS TRIBUNALES
DEL TRABAJO.

ECONOMIA PROCESAL.- El principio de economía -- procesal, se refiere a reducción de tiempo y esfuerzo en los tramites de un juicio; dar celeridad a estos, a fin de que no se lleven más tiempo que el suficientemente necesario de acuerdo a las circunstancias del caso concreto; con esta medida, queda implícito el ahorro y menor costo económico, todo en beneficio de los litigantes y del órgano administrador - de justicia, así como de la comunidad social a la -- que pertenecemos.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su -- parte procesal, evidentemente la economía en tiempo no tenía reelevancia, al contrario, se presentaban - varios obstáculos que alargaban el proceso, y por -- consiguiente la resolución de los juicios, haciendo-- los interminables; estos obstáculos, estaban propi-- ciados por la misma Ley; por ejemplo en el artículo 726 que decía:

"Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea materia para la continuación del procedimiento, No se -- tendrá por transcurrido dicho término si está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubieran solicitado". Esta disposición daba lugar a la enorme diferencion de audiencias por falta de comparecencia de las partes, ya que se conservaba el derecho de que a petición de parte se llevaran a cabo las audiencias, como consecuencia, se señalaba fecha, cuando se corría peligro de que concluyera el término de seis meses para considerar desistimiento. Como resultado lógico, había un aumento considerable de trabajo en las juntas y acumulación de expedientes inactivos, así como rezago de juicios a resolver; el artículo- 756 de la Ley invocada, reforzaba la acumulación de expedientes, disponiendo:

"Si ninguna de las partes concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción"

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, apoyada en el artículo 756, de la Ley Laboral de 1970, emitió una tesis jurisprudencial, en la que dice:

"Notificación personal necesaria para nueva cita de primera audiencia de conciliación, demanda, - excepciones.- De acuerdo con lo establecido en el - artículo 756 de la Ley del Trabajo, si ninguna de - las partes concurre a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, se archivará el expediente - hasta nueva promoción. La no comparecencia de las - partes a dicha audiencia para lo que a sus intere-- ses convenga, significa que no se ha realizado di-- cho acto procesal, y si posteriormente una de las - partes hace nueva promoción, a fin de que se señale fecha para realizar dicha audiencia, la junta debe-- rá citar a las partes por medio de notificación per sonal ya que así lo ordena el párrafo 2o. del artícu

lo 752 de la Ley Federal del Trabajo".

Amparo directo 1292/80.- Hilaturas Neza S.A. y otro, 18 de marzo de 1981; 5 votos.- Ponente: Julio Sánchez V.- Secretaria: Racuel Ramírez Sandoval.

En las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en vigencia, desde el primero de mayo de 1980, está prevista la participación de las autoridades para que se agilice la conclusión de los juicios interpuestos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; no permitiendo los Presidentes y Auxiliares bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo; así mismo, en el artículo 722, se asegura esta participación al manifestar: "Cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador, y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndola de-

que de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere".

Los procuradores que patrocinan a trabajadores y que en sus juicios vaya a operar la caducidad, serán apercibidos mediante acuerdo.

Estas disposiciones de la Ley en cuanto a la caducidad, son para prevenir la inactividad y el rezago.

Confirmada la economía en tiempo, mediante la intervención directa del Organó Jurisdiccional encargado de impartir justicia, para que impulse los juicios hasta sus últimas consecuencias, procurando que se resuelvan a la mayor brevedad posible; para este fin, hay un precepto vigente, que trata el contacto directo de las partes, con el objeto de propiciar el entendimiento entre las mismas y que lleguen a un convenio que finalice el juicio en la primera etapa del procedimiento.

Con el mismo criterio de economía procesal, si las partes no llegan a un arreglo conciliatorio, se-

seguirá el procedimiento en la misma audiencia, que a partir de la reforma a la Ley Laboral, a quedado-reducida a una sola, que concentra cinco etapas importantes del proceso; así también quedarán suprimidos-términos, que muchas veces eran motivo de abuso con-fines retardatarios, ahora, de no haber concurrido - las partes a la etapa conciliatoria, se les tendrá - por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones; también se consigna que en la tercera etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurran las partes.

De lo que se desprende que al estar legalmente-notificadas las partes para la primera audiencia, no tienen oportunidad de hacer que se difiera la misma, solo en virtud del supuesto del artículo 876 fracc.-IV que dice:

"Las partes de común acuerdo podrán solicitar - se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse;- y la junta por una sola vez, la suspenderá y fijará-

su reanudación dentro de los ocho días siguiente, - quedando notificadas las partes de la nueva fecha - con los apercibimientos de ley".

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, - hizo un análisis de todos los términos del procedimiento laboral ordinario, bajo la regulación de la Ley Federal del Trabajo reformada a partir del primero de mayo de 1980; así también de las variantes de los mismos por motivos de aclaración de demanda, diferimientos permitidos por la ley, incidentes, reconvenciones, notificaciones y desahogo de pruebas por exhorto, puebas para mejor proveer etc., dividi dos en la forma siguientes:

- 1.- Radicación 15 días.
- 2.- Notificación personal por exhorto 30 días.
- 3.- Aclaración de la demanda 3 días.
- 4.- Incidentes 2 días.
- 5.- Audiencia de conciliación, demanda, excepciones-ofrecimiento y admisión de pruebas, (difiriéndose - la audiencia de conciliación 8 días)

- 6.- Etapa de demanda y excepciones (reconvención 5-días).
- 7.- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y períodos para el desahogo de pruebas 18 días.
- 8.- Proyecto de laudo 23 días.
- 9.- Discusión y votación de laudo 10 días.

Este estudio, da un cómputo global de 164 días, para la tramitación de un juicio ordinario en la Junta, se puede considerar que el tiempo máximo para tener por total y definitivamente concluido un juicio en vía normal, es de aproximadamente seis meses, salvo los casos en que se promueva amparo.

CONCENTRACION.- Este principio, tiene la finalidad de aproximar los actos procesales unos a otros, haciendo el mayor número de ellos en uno solo; ligado a la oralidad y a la economía procesal, dan como resultado la celeridad y prontitud que debe imperar dentro de la impartición de justicia para hacer dignos los Organos Jurisdiccionales que la administren.

RAFAEL DE PINA, refiriendose a la concentracion

manifiesta: "Concentración en el proceso significa- que ha de tramitarse si no en una sola audiencia, a lo que se debe, no obstante tender como regla general en el menor número posible, celebradas en fechas muy inmediatas, no solo para conseguir una rápida solu- ción, sino principalmente, para que el juez pueda -- conservar en su memoria en el momento de la decisión, el resultado de las actividades desarrolladas en las mismas"⁽¹³⁾

Este procesalista reconocido, en 1952, ya habla- ba de la concentración como un principio fundamental, que solucionaría los procesos en menor tiempo; pero- es asta las reformas a la Ley Laboral de 1980, cuan- do se le da importancia significativa, traduciendo en la centralización de cinco etapas del proceso en- una sola audiencia, de conciliación, demanda, excep- ciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, reducción esta que confirma la economía procesal.

(13) De Pina Rafaél.- Curso de Derecho Procesal del- Trabajo, Edic. Botas, México 1952, pág.114

El mismo Rafaél de Pina, dice: "Como consecuencia de que el proceso mexicano es oral, sus notas características fundamentales son la publicidad, concentración e intermediación".

El artículo 685 de la Ley Laboral, mantiene una distinción entre uno y otro, elevandolos a principios procesales, oralidad, inmediatez y concentración; éste último, la Ley vigente lo considera un elemento relevante, que trae como efecto inmediato, reducción de audiencias, supresión de términos y contacto directo entre las partes, así como la activación de expedientes.

Respecto a éste principio, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, emitió una opinión en la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, con sede en Oaxaca, Oax., en junio de 1981, a un año de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la que dice:

"La reducción del número de audiencias, en concordancia con el principio de celeridad, faculta el-

impulso del procedimiento por la autoridad, lo que se traduce en una tramitación más agil de los juicios. Concomitantemente con la participación honesta de litigantes, la aplicación adecuada de esta disposición, ha dado optimos resultados".

Es importante la opinión de las autoridades laborales, al respecto, para el conocimiento de la eficacia de éste principio procesal, puesto que su propósito es reducir el tiempo promedio de impartición de justicia.

La concentración, que tiene por objeto evitar actuaciones separadas las unas de las otras y que evade que tanto el debate como las pruebas se descompongan en cuestiones diversas, y en cierto modo se independicen en su tramitación; persiguiendo en esencia prevenir la dilación de los conflictos.

Como aspectos fundamentales de la concentración, que no solo alude a la oralidad e inmediatez entre las partes, tenemos, la reducción de audiencias, y los incidentes en el proceso, que se encuen

tran sometidos a éste principio, evitando la dispersión del procedimiento en una serie de actuaciones separadas, en caso de que surjan cuestiones litigiosas incidentales accesorias que no vayan al fondo de la cuestión, haciendo que el juez los resuelva al mismo tiempo que el principal; así también, se reduce a su mínima expresión la existencia de recursos, expresamente establecido en la Ley Laboral, en el artículo 686, que dice "Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones" Sin perjuicio de corregir cualquier irregularidad u omisión en la substanciación del proceso.

SENCILLEZ DEL PROCESO.- La sencillez a que se refiere el artículo 685 de la Ley Laboral vigente, no es equiparable a la falta de formalidad que predica el artículo 687 de la misma; siendo la ascepción de sencillo, llano, simple, fácil, comprensible, es éste principio resultado de un proceso económico y -- concentrado; al concentrar las audiencias, se economiza tiempo y esfuerzo, simplificando los trami-

tes y estados del juicio; en cuanto a la falta de formalidad, como ya hemos visto, en el cuerpo de este trabajo, no se puede afirmar plenamente que el proceso laboral es informal; el hecho de modificar etapas y términos en las audiencias, con la única finalidad de hacer práctico y sencillo el procedimiento laboral, es sin menoscabo de las formalidades esenciales del mismo.

Los principios procesales, público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y a instancia de parte, admiten la sencillez que facilita el acceso a los trabajadores a los tribunales laborales; así también, la intervención de las Juntas Especiales, para favorecer al trabajador en caso de duda o falta de claridad sobre las acciones ejercitadas, el mínimo de datos para emplazar al demandado cuando el trabajador ignore el nombre, denominación o razón social donde venía prestando o presta sus servicios, debiendo precisar cuando menos, el domicilio, establecimiento, oficina o lugar de la actividad del patrón.

El precepto anterior, admite la simplicidad y sencillez para mover al órgano jurisdiccional, se vislumbran varias disposiciones que en la reforma a la Ley Laboral denotan sencillez efectiva, como en el desahogo de la prueba de inspección, donde el C. Actuario de la Junta, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta; los escritos, promociones o alegaciones no requerirán forma determinada, la cedula de notificación deberá contener por lo menos; lugar, día, hora, número de expediente, nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cedula; el relevo de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, al que explícitamente se refiere el reformado artículo 784 de la Ley Laboral, el cual obliga a la Junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, para tal efecto se requiere al patrón-

para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, con el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; otra forma de sencillez en el proceso laboral, es la substanciación de los incidentes dentro de una audiencia o diligencia, resolviendolos de plano al oír a las partes y continuandose el procedimiento de inmediato; así también, la participación de la Junta, cuando el trabajador, no haya efectuado promoción alguna en el lapso de tres meses; el Presidente de la Junta ordenará se le requiera para que la presente, si está patrocinado por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se les notificará; si no estuviera patrocinado por esta institución, se le hará saber a ésta el acuerdo para que intervenga haciendole conocer las consecuencias de la falta de promoción.

La sencillez y el impulso procesal de oficio a cargo de la Junta, procura que el trabajador no se

desaliente durante el proceso y se vea forzado por las circunstancias o por sus estrecheces económicas, a abandonar un juicio o a negociarlo en forma precipitada.

LOS INCIDENTES PROCESALES COMO ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACION, ECONOMIA E INMEDIATEZ.

La concentración, economía e inmediatez procesal, establecidas en el artículo 685 de la Ley, pretenden un proceso reducido en gran escala, sin disgregación de audiencias separadas, y con la participación directa de las partes; amen de la reestructura del proceso ordinario, que reduce a una las audiencias, surgen cuestiones accesorias durante el curso del negocio, que ocasionan retardos en el mismo, y que la Junta debe solucionar para continuar el juicio principal.

Con la palabra incidente, derivada del latín *incido*, *incidens* (Acontecer, cortar, interrumpir, suspender) o del verbo *cedere* y de la preposición *in* (caer en, sobrevenir) se expresa la cuestión que ---

surge de otra considerada como principal, que suspende o interrumpe esta.

MATIAS DOMINGUEZ, describe a los incidentes como: "Aquellas cuestiones que se producen en el curso del procedimiento, derivadas de él o relacionadas inmediatamente con el mismo, que son objeto de resolución especial"⁽¹⁴⁾.

La concentración, pretende mantener en una sola pieza las constancias relacionadas con el expediente para ello se establece que cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, siempre que no se trate de cuestiones que se refieran a nulidad, competencia y personalidad. Si los incidentes que deberán tramitarse son los de acumulación, excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción, se señalará día y hora para la audiencia incidental.

(14) Dominguez Matias.- Procedimientos Judiciales,-
Edic. Reus, pág. 269.

Los incidentes dentro del proceso laboral, se han presentado como serios obstáculos para la impartición de la justicia, cuando su finalidad obedeciera a entorpecerla, por esa razón se regulan en forma más completa en un capítulo especial, a partir de las reformas a la Ley Laboral de 1980, señalando como se tramitan, forma de resolverlos y quien debe conocer de los mismos.

Partiendo del principio de concentración y economía procesal, se tramitarán dentro del expediente laboral y dentro de una audiencia o diligencia; como notas características de los artículos 761 y 765.

Escudriñando en el texto de la Ley Laboral, encontramos, que aparte del capítulo relativo a los incidentes, hay artículos que remiten a la tramitación incidental, otros casos donde se presupone un incidente.

Así vemos que los incidentes con trámite propio, son los de previo y especial pronunciamiento, sólo considerados como tales, los siguientes:

- 1.- Nulidad.
- 2.- Competencia.
- 3.- Personalidad.
- 4.- Acumulación.
- 5.- Excusas.

Casos en que la Ley expresamente remite a la --
tramitación incidental:

Nulidad de notificaciones, art. 764 "En este caso, --
el incidente de nulidad que se promueve será desecha
do de plano".

Reposición de autos, art. 725 "Tramitar de inmediato
la reposición de los autos en forma incidental".

Tercerías, art. 977 "Sustanciándose en forma inciden
tal, conforme a las normas siguientes" (Tiene su --
trámite especial).

Liquidación, art. 843 "Sólo por excepción podrá or--
denarse que se abra incidente de liquidación".

NULIDAD DE ACTUACIONES.- Es una defensa para las--
partes y una forma de hacer valer el artículo cator--
ce Constitucional previsto dentro de las garantías in

individuales, que precisa en la parte conducente al tema que "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos en los que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho".

El nacimiento de un acto jurídico, no apegado a las formalidades de derecho, se conceptúan como vicios del procedimiento; existiendo estos, se provoca una nulidad, sanción que tiene por objeto dejarlas cosas como si no se hubiera realizado el acto, cesando con esto las consecuencias que del mismo se deriven.

Las normas de derecho son reglas de conducta de observancia obligatoria; el evento que se efectúa bajo el supuesto o hipótesis normativa, produce -- las consecuencias que se traducen en derechos y obligaciones.

La actividad jurisdiccional que el tribunal realiza dentro del proceso, esta representada por actos jurídicos, desde los acuerdos, hasta la emisión del laudo, todas y cada una de estas actuaciones procesales, para que produzcan consecuencias de derecho, deben ser válidas, de lo contrario pueden causar nulidad, y la cesación de sus efectos.

El artículo 712 dice: "Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar -- cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón". Requiridos mínimos considerados por la Ley Laboral, para poder ejercitar la acción del actor, y emplazar a un juicio al demandado, como presupuestos para que el afectado no promueva incidente de nulidad.

Luego entonces, para que las actuaciones procesales produzcan consecuencias jurídicas, deben estar

conceptuadas dentro del marco que señala la Ley.

El artículo 714, sanciona con nulidad a las actuaciones de las Juntas que no se practiquen en días y horas hábiles, especificando en el artículo 715, que son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados, domingos, los de descanso obligatorio y los festivos que señale el calendario oficial, así como aquellos en que la Junta suspenda sus labores; se entenderá que se puede actuar dentro de las siete y diecinueve horas todos los días de la semana, menos sábados, domingos y los días exceptuados por el artículo 715, salvo los días y horas que sean habilitados por el Presidente de la Junta o de las Juntas Especiales o por los Auxiliares de las mismas, para que se practiquen diligencias justificadas, expresando en acuerdo concretamente cuál es ésta y las diligencias que hayan de practicarse; si no se siguen estas formalidades, procede la nulidad.

La audiencia que sea suspendida deberá conti--

nuarse al día siguiente, y la Junta hará constar en autos el motivo de la suspensión, lo mismo ocurre cuando en la fecha señalada, no se lleve a cabo la práctica de alguna diligencia, además de hacer constar en autos la razón por la cual no se practicó, se señalará en el mismo acuerdo, día y hora en que tendrá lugar la misma.

En las actuaciones, es muy importante la autorización del Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; las audiencias se harán constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo; así mismo las declaraciones que rindan las partes, se harán bajo protesta de decir verdad, con apercibimiento de sufrir las penas de quienes declaran falsamente ante autoridad. Son actuaciones inútiles las que no se apeguen a estas condiciones expresas.

La junta, esta obligada a expedir a la parte que lo solicite, copia certificada de cualquier do-

cumento o constancia que obre en el expediente laboral; también deberá certificar las copias fotostáticas que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo con el original.

Las actuaciones susceptibles de ser nulas, se harán valer en forma incidental, bajo las normas consagradas en los artículos 761 al 765 de la Ley Laboral.

Se precisan en la Ley, las circunstancias específicas de nulidad por falta de formalidad esencial del proceso, que motivan indefensión a la parte que invoque la sanción, siendo obligación de las Juntas vigilar que no se produzca el presupuesto que ocasiona dicha sanción.

COMPETENCIA.- Es la capacidad de un tribunal laboral, para conocer de una controversia legal y decidir validamente sobre el fondo de la misma, como una medida de jurisdicción atribuida al juzgador, la jurisdicción es todo, y la competencia es--

la parte asignada al organo jurisdiccional para el conocimiento de determinados asuntos laborales, todo lo que no sea destinado a éste, es incompetencia del mismo.

La competencia laboral, se establece por materia, cuantía grado y territorio.

En el artículo 124 de nuestra Carta Magna, queda establecido: "Las Facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los Funcionarios Federales, se entienden reservadas a los Estados".

Las Juntas Federales de Conciliación y Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales empresas o materias contenidas en los artículos 123 apartado "A" fracc. XXXI de la Constitución Política y 527 de la Ley. Así mismo, Las Juntas Federales conocerán de las cuestiones concernientes a la capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene, de acuerdo a su jurisdicción.

Serán competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

En cuanto a la competencia por cuestión territorial, el artículo 700 de la Ley Laboral, establece que cuando se trate de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios; si se trata de Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre la del lugar de prestación de servicios, si son varios lugares donde prestó servicios, en cualquiera de las juntas de estos lugares o en la del lugar de celebración del contrato, o en la del domicilio del demandado.

En los conflictos colectivos de jurisdicción Federal, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo; los conflictos colectivos de jurisdicción local, en la Junta Local del lugar en-

que esté ubicada la empresa o establecimiento; cuando se trata de la cancelación del registro de un -- sindicato, la Junta donde se hizo; en los conflic-- tos entre patronos o trabajadores entre si, la Junta del domicilio del demandado y cuando el demandado sea sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

Se decide la competencia por grado en el artículo 705 de la Ley Laboral, por el pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por las Juntas Especiales, por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y de las Especiales de la misma, por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se suscite entre: Juntas -- Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

Respecto a la cuantía, Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones --

siguientes:

Artículo 600 fracc. IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver -- los conflictos que tengan por objeto el cobro de -- prestaciones cuyo monto no exceda del importe de -- tres meses de salario.

Lo actuado por la Junta sin competencia, es nulo, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto por los artículos 704 y 928 fracc. V de la Ley -- Laboral, y en su caso cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación.

La autoridad laboral, se puede declarar incompetente de oficio, en cualquier estado del proceso, -- hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan datos que la justifiquen en el expediente, el que se remitirá a la autoridad competente.

Por las partes, según el artículo 762 de la Ley Laboral, la incompetencia se tramita en forma inci-

dental, promoviendo por declinatoria, al iniciarse la etapa de demanda y excepciones, acompañando de los elementos en que se funde para su promoción; después de oír a las partes, en el acto la Junta dictará una resolución relativa al incidente planteado.

Siendo éste un incidente de previo y especialpronunciamiento, según el artículo 763 segundo párrafo, señala que en el incidente de competencia, se señalará día y hora, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción, para la audiencia incidental, o al decir del legislador en el artículo 703, La Junta después de oír a las partes, y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Luego entonces, la competencia se resolverá de plano oyendo a las partes dentro de la audiencia o diligencia en la que se haya promovido, o se resolverá en una audiencia incidental dentro de las veinticuatro

ticuatro horas siguientes a su promoción.

PERSONALIDAD.- Todo proceso laboral, o de cualquier orden, supone tres sujetos de derecho fundamentales, dos que contienden o sujetos parciales de acción, y uno que decide la controversia imparcialmente, que es el juzgador; los sujetos de la acción en el proceso, deben tener capacidad de derechos y obligaciones, frente a esta capacidad, esta la de goce y ejercicio.

La capacidad de ejercicio en los casos de aquellos que no pueden o no quieren actuar por si mismos se suple mediante una representación jurídica, misma que en los medios legales es llamada personalidad, y es la posibilidad de que una persona represente a otra ocupando su lugar en actos jurídicos; en el caso del proceso laboral, la personalidad se encuentra regulada en los artículos del 689 al 697, y en sus terminos, el mandato otorgado por un trabajador a su representante, comprende todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo.

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

La personalidad se acreditará:

De las personas físicas, mediante carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos, sin ratificarse ante la Junta Especial.

Por lo que hace a las personas morales, deberán acreditarse mediante testimonio pasado ante la fe de Notario Público debidamente registrado.

Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física o moral, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta; así mismo, el apoderado que actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo para acreditarse.

También los menores de 16 años, tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de auto-

rización; su capacidad de ejercicio esta concedida en la Ley, pero bajo la condición de que esté asesorado, en el caso contrario, de oficio la Junta - le designará un representante de la Procuraduría - de la Defensa del Trabajo, para el ejercicio de -- sus derechos y obligaciones.

En el caso de los sindicatos, deben acreditar su personalidad mediante la certificación que les - extienda la autoridad competente, demostrando ha -- ber quedado registrada la directiva y estatutos -- respectivos al mismo.

El precepto 692, en relación con el 876 de la - Ley Laboral, ha sido trascendente en la práctica, - su interpretación a sido bastante confusa, tanto = para las partes, como para el órgano jurisdiccio -- nal, en virtud de que el artículo 692, establece - la forma de acreditar la personalidad en el juicio - laboral, además de manifestar que las partes podrán comparecer en forma directa o por conducto de apo -- derado legalmente autorizado; el 876 al fijar la --

forma en que se llevará a cabo la primera audiencia, designa que en la primera etapa de conciliación, no se permitirán abogados patronos, asesores o apoderados; se da una dualidad de disposiciones que perjudica el procedimiento; tratandose de personas físicas, como trabajadores o patronos, no existe problema para comparecer directamente a la audiencia de conciliación, bajo previa identificación estará reconocida su personalidad; pero en el caso de personas morales, la personalidad de su representante -- legal, persona física que deberá comparecer por la misma en la etapa de conciliación, el artículo 692 fracción II dice "Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite". En el artículo mencionado, no se estipula cual es la forma de acreditamiento de la personalidad -- del representante legal de la persona moral, ni --- quien debe otorgar en el testimonio notarial respectivo la representación legal; por lo anterior la --

Junta y los litigantes, recurren al artículo 11 de la Ley Laboral, para deducir quienes pueden comparecer como representantes legales de personas morales, el que a la letra dice: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Así pues, los patrones y personas morales, han hecho mofa de la inmediatez que pretende el juzgador, al obligarlos a comparecer personalmente en la etapa de conciliación; hoy se sujetan a las reglas del juego, exhibiendo poderes notariales, donde se disfraza a los abogados de gerentes o administradores, para que comparezcan por ellos.

La personalidad como incidente, y como principio de inmediatez, es uno de los más controvertidos factores de falta de coordinación entre las Juntas Especiales, trasciende hasta el juicio de -

amparo, existiendo en la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como en los Tribunales Colegiados, un sinnúmero de ejecutorias relativas a la objeción e impugnación de la personalidad de las partes; siendo más susceptible de cuestionar la personalidad del demandado; de oficio, debe cuidarse la personalidad de las partes en cualquier estado del procedimiento, hasta el momento de dictar laudo, a fin de evitar que se tramite incidente de falta de personalidad, o se promueva juicio de amparo indirecto, por el criterio de las Juntas Especiales al darle resolución al mismo.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de la representación de las partes, específicamente en la demandada, no aporta ventajas al procedimiento, al no encontrarse una sanción que obligue al patrón a presentarse personalmente, y la única sanción prevista, está desde antes de la reforma a la Ley; ahora en el artículo 879, mismo que dice: "Si el demandado no concurre, refiriéndose a las eta

pas de conciliación, demanda y excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, - en el mismo artículo, el legislador se muestra bastante benigno, al dar la oportunidad de ofrecer pruebas, al manifestar: "Sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; la solución que le han dado a esta exigencia del legislador, además de disfrazar a los abogados, es no comparecer a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, sólo presentarse los apoderados a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, lo que hecha abajo, la intención de que las partes traten de entenderse directamente sin la presencia de sus apoderados o asesores.

ACUMULACION.- Dentro de los principios de concentración, economía y sencillez procesal, encontramos como una forma representativa a la acumulación, figura jurídica necesaria, cuando se da la relación de i-

dentidad o conexidad entre las acciones planteadas y las partes que las promovieron, con objeto de evitar resoluciones contradictorias, acumulando en un mismo tribunal todos los juicios que reúnan estas características, en su relación recíproca, para que ese tribunal, en nuestro caso de relaciones laborales, en la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido, resuelva con un solo criterio todos los puntos petitorios que se lleven a su consideración.

La acumulación, se puede considerar como:

Varias pretensiones en una misma demanda.

varios procesos en uno solo para ser decididos todos en una misma sentencia.

En la reforma a la Ley Laboral, se encuentra establecida la acumulación, como un incidente de previo y especial pronunciamiento.

La acumulación de autos, se lleva a efecto mediante la incorporación de los de un proceso en curso, a los de otro también en trámite, procediendo de oficio

o a instancia de parte, en los casos siguientes:

Varios juicios del mismo actor contra el mismo demandado, reclamando las mismas prestaciones.

Cuando sea el mismo actor contra el mismo demandado y se reclamen distintas prestaciones, en base a una misma relación de trabajo.

Cuando sean juicios de diversos actores contra un mismo hecho de una misma relación.

Cuando las prestaciones reclamadas o los hechos puedan originar resoluciones contradictorias.

Los factores que hacen procedente la acumulación son:

La relación de trabajo, las partes del litigio, los hechos y la posibilidad de dictar resoluciones contradictorias; como efecto de la acumulación, se agrega al juicio más antiguo, el juicio nuevo, surtiendo efecto únicamente lo actuado en el juicio más antiguo.

Como un principio de sencillez y concentración, que hace efectiva la unidad en el proceso, conguen--

cia en las resoluciones y laudo, así como un costo mínimo a los contendientes, al conseguirse la acumulación, se obtiene el fin propuesto, que es la economía en tiempo, dinero y esfuerzo.

Tratado por la Ley como un incidente de previo y especial pronunciamiento, la acumulación se lleva a cabo mediante las normas establecidas en los artículos 761 al 765 de la Ley Laboral; resolviéndose específicamente en una audiencia incidental que se señalará dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción.

La competencia para conocer sobre la acumulación será la siguiente:

La Junta Especial que hubiere prevenido, pero se tomará en cuenta el territorio, no se dará la competencia si se trata de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje; en tratándose de juicios de amparo, la acumulación será a instancia de parte o de oficio.

EXCUSAS.- En la Ley Laboral de 1970, llamada en

el capítulo III Recusas y Excusas, se modifica en la Ley vigente, como Impedimentos y Excusas; anteriormente las partes podían recusar a los integrantes de las Juntas Especiales, como un incidente llevado a cabo por cuerda separada, con suspensión del procedimiento; reformado este incidente de previo y especial pronunciamiento, desaparece la recusación, pero si -- existe algún impedimento de los representantes del -- Gobierno, de los trabajadores o de los patronos ante las Juntas y los auxiliares, para conocer de los juicios, por motivos previstos en la Ley, se excusarán, y en caso de no hacerlo bajo su estricta responsabilidad, serán sancionados con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, serán destituidos.

Los impedimentos de los integrantes de las autoridades laborales que señale la Ley, son los siguientes:

- 1.- Tener parentezco por consanguinidad dentro del cuarto grado o afinidad dentro del segundo grado con las partes.

- 2.- Tener parentesco dentro del segundo grado con sus abogados o litigantes.
- 3.- Tener interés personal.
- 4.- Que cualquiera de los abogados o litigantes - haya sido denunciante o querellante, acusador del funcionario o de su conyuge.
- 5.- Ser apoderado, defensor, perito o testigo, o - haber emitido opinión en el juicio.
- 6.- Ser socio, arrendatario, trabajador o patrón, - o depender económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.
- 7.- Ser tutor, curador o haber estado bajo la tutela de alguna de las partes o de sus representantes.

En el sistema anterior las partes podían recusar - a los integrantes de las Juntas, por cualquiera de los supuestos antes mencionados, lo que se usaba comunmente se usaba como maniobra para retardar el proceso; la recusación desaparece, pero no así el derecho de las partes para hacer saber a las autoridades si existe --

impedimento en algún miembro de la Junta para conocer del juicio de que se trate; pero con la novedad de que no se suspenderá el procedimiento mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario, según el artículo 711 vigente.

En el trámite incidental relativo a la excusa, se dan dos supuestos; la autoridad que dicida sobre la excusa, tan pronto la reciba, está facultada para resolverla de plano con los elementos que tenga para ello, o bien podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, a fin de que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; si se trata de la solicitud de excusa de un representante, bastará con una sola comparecencia, pero si se trata de una denuncia de impedimento por alguna de las partes, deberá comparecer como interesado el denunciante y el denunciado.

El artículo 763 de la Ley Laboral, establece como norma generica que cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, la --

tramitación de dichos incidentes, se señalará dentro de las veinticuatro horas siguientes a su promoción día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá.

Con relación a este precepto, cabe observar en primer lugar, que la promoción del incidente de excusa en la audiencia o diligencia ante la Junta Especial, por las partes, tendrá efecto de denuncia de impedimento contra los representantes, y no podrá -- plantearse como solicitud de excusa de estos, en virtud de que la Junta Especial carece de competencia -- para intervenir en su tramitación; debe entenderse -- que cuando se tramite por escrito ante ella en una -- audiencia o diligencia debe consistir en dar cuenta -- con el escrito a la autoridad competente para resolverla, conforme al artículo 709 fracciones I, II y -- III, sin suspensión del procedimiento, como lo pre-- viene el artículo 711, tomando en cuenta que la au-- toridad facultada para decidir sobre la excusa podrá resolverla de plano o señalar día y hora para que --

comparezcan ante ella el interesado o interesados, - a fin de oírlos y recibir pruebas, para de inmediato dictar resolución.

Las autoridades designadas para conocer de las - excusas o impedimentos son:

1.- El Presidente de la Junta, cuando se trate-- del Presidente de una Junta Especial, del Auxiliar o de los Representantes de trabajadores o patronos.

2.- El Secretario de Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal, y el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del -- Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local.

Como principio de inmediatez en el juicio labo-- ral, es muy pertinente la excusa de los funcionarios de la Junta, que no deban conocer de un juicio en el cual no puedan conservar la imparcialidad debida, -- por razones de parentezco, compadrazgo o sentimien-- tos contrarios a las partes, pero el legislador omi-- tió otros funcionarios de las Juntas, los cuales es-

tán en contacto directo con los juicios y las partes, como son los Secretarios de Acuerdos y los Actuarios.

NULIDAD DE NOTIFICACIONES.- Las notificaciones, son el acto legal por medio del cual las Juntas hacen saber a alguna persona, parte o tercero en un juicio, un mandato judicial o una resolución; medio de comunicación con que cuenta el Organó Jurisdiccional.

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 739 a 752 de la Ley Laboral vigente, las notificaciones son, personales o mediante publicación en los estrados de las Juntas.

La citación y el emplazamiento, pertenecen a la clase de notificaciones y se puede decir que comprenden a éstas, como especies del género que es la notificación.

Por citación procesal, se entiende el llamamiento que hace la autoridad laboral a una persona, para que se presente ante ella, en un día y hora determi-

nada, a diferencia de la notificación, que señala un término; el emplazamiento, se considera como el acto procesal por el cual se le hace saber a una persona que ha sido demandada, el emplazamiento de conformidad con el artículo 873 y 742 de la Ley Laboral, será mediante notificación personal y cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de la audiencia, corriendo traslado con copia de la demanda.

La citación y el emplazamiento, guardan cierta similitud, en virtud de que tanto el uno como el otro, tienen por objeto hacer saber a una persona resoluciones judiciales para que comparezca ante la autoridad, siendo la diferencia, en que el emplazamiento será unilateral, acto mediante el cual se le hace saber a una persona que ha sido demandada, para que en un plazo conteste dicha demanda; en cambio la citación, puede ser bilateral, como en el caso de la práctica de una diligencia.

Otra forma de notificación, es el traslado, ju

ridicamente implica la comunicación o conocimiento que se da a alguno de los litigantes de lo pedido o expuesto por el otro, a fin de que el primero haga valer sus derechos, así también se puede tomar como comunicación de documentos exhibidos por la contraparte.

Además de los emplazamientos, citaciones y traslados, especies de notificaciones consideradas entre las más importantes, están las notificaciones por medio del boletín laboral, o por estrados.

La Ley vigente, contiene un capítulo concerniente a las notificaciones, disposiciones expresas en los artículos 739 al 752.

El artículo 750 refiriéndose a las notificaciones, citaciones y emplazamientos, decide que deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

El mínimo de requicitos que debe contener una cédula de notificación, son los siguientes:

- 1.- Lugar, día y hora en que se practique la notificación.
- 2.- El número de expediente.
- 3.- El nombre de las partes.
- 4.- El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas.
- 5.- Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

De no cumplir con estos requicitos, la notificación destinada a enterar de un acto procesal, ya sea a una de las partes o a un tercero interesado, que pueda ser afectado en cualquier etapa del proceso o en el mismo laudo, no cumple con su cometido, por cualquier irregularidad u omisión de los requicitos mencionados, siendo susceptible de nulidad, como una sanción a la violación de las garantías consignadas en el artículo 14 Constitucional, al no cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento.

Así pues, las notificaciones se realizarán siguiendo las normas establecidas en la Ley, pero especial--

mente la notificación personal, debe reunir ciertos requisitos, como formalidades esenciales del procedimiento, establecidas en el artículo 743 de la Ley Laboral vigente:

El actuario se cerciorará de que la persona que deba de ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local designado para hacer la notificación y si está presente el interesado o su representante, le leerá la resolución que deba ser notificada entregándole copia de la misma. Si no está presente le dejará citatorio para que espere al día siguiente, a una hora determinada, y si a pesar de ello el interesado o su representante no se encuentran presentes, la notificación se hará con cualquier persona que se encuentre en la casa o local. Con el fin de evitar la dilación del proceso, se establece en la Ley, que si el local estuviese cerrado, de todas maneras se lleva a cabo el emplazamiento, fijando copia de la resolución en la puerta de entrada; así mismo se procederá en caso de que --

aún estando el interesado o su representante o cualquier otra persona con quien se entienda la diligencia, se nieguen a recibir la notificación.

En todos los casos, el actuario debe asentar --razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se haya apoyado para hacer la notificación.

Las notificaciones, surtirán sus efectos, el día y hora en que se practiquen, cuando son personales; y las demás, al día siguiente al de su publicación-- en el boletín o en los estrados de la Junta.

Para el efecto de las notificaciones, y de las-- actuaciones de las Juntas, deben de practicarse en -- días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, entendien do por 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 aquéllos en que la Junta suspenda sus labores.

Son nulas las notificaciones que no se practi--- de conformidad a lo dispuesto en la Ley, nulidad que-

se tramitará por medio de un incidente según las reglas generales establecidas en los artículos 761, al 765.

Son notificaciones personales señaladas en la Ley las siguientes:

- 1.-Primer proveído, resoluciones a terceros extraños.
- 2.-Radicación del juicio.
- 3.- Las resoluciones de incompetencia.
- 4.-Reanudación del procedimiento, interrumpido o suspendido.
- 5.-Sentencias de amparo.
- 6.-El auto a absolver posiciones.
- 7.-Fecha de reinstalación.
- 8.-Reposición de actuaciones.

A falta de domicilio expreso en autos, las notificaciones se harán en el último local o lugar de trabajo donde se prestó el servicio; hasta en tanto no se designe nuevo domicilio para ello.

La notificación que deba ser personal, y no se-

lleve a efecto como tal, o que se lleve a cabo pero con omisión de alguno de los recuadros de la notificación personal, es suficiente para declarar nula la notificación; salvo el caso en que conste en autos que la persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha o la omisión,-- surtirá sus efectos como si estuviera hecha conforme a la Ley, en este caso, el incidente de nulidad no será procedente, y será desechado de plano.

REPOSICION DE AUTOS.- Se entiende como la pretensión de reunir todos los documentos de un expediente o constancias relativas a un proceso, a fin de resolverlo, o de no dejar en estado de indefensión a alguna de las partes.

El expediente laboral, se integra de comparecencias, escritos, promociones o alegaciones que presentan las partes, y de los actos formales que emite el Organó Jurisdiccional, como son:

Proveídos o decretos, cuando son simples de terminaciones de trámite sin que impliquen impulso u

ordenación del procedimiento.

Autos, cuando se trate de resoluciones que ordenen o impulsen el procedimiento de los que se puedan derivar cargas o afectar derechos procesales.

Sentencias interlocutorias, cuando resuelven algún incidente, alguna cuestión previa o bien deciden algún punto procesal que implique contradicción entre partes.

Sentencias definitivas, cuando deciden el fondo del negocio o debate.

Otro género de actuación formal del Órgano Jurisdiccional, son las audiencias, acuerdos, diligencias, razones, peritajes y ratificaciones, y todo lo que vaya convalidando el procedimiento.

Como un principio de formalidad esencial, las actuaciones serán autorizadas por el Secretario, o por los funcionarios a los que estuvieren encomendadas las diligencias, todo lo actuado se hará constar en actas.

A pesar de que el proceso es predominantemente oral, no se excluye la necesaria elaboración de documentos que permitan integrar un expediente y dar unidad y certeza a todos los actos procedimentales.

Regulado el extravío o desaparición de esta unidad procedimental llamada expediente, o de alguna constancia que configure la actuación de alguna fase del proceso, se tramitará siguiendo las disposiciones que la Ley señala:

El Secretario previo informe del archivista, - certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o actuación.

La Junta de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes el extravío del expediente o de alguna constancia.

La Junta procederá a practicar las investigaciones del caso.

La reposición de autos, se tramitará en forma incidental, como lo señala el artículo 725, que nos remite a las reglas generales establecidas en el ca

pítulo relativo a los incidentes, pero el incidente de reposición de autos, tiene su trámite propio, en cuanto así lo determina el artículo 726 de la Ley - Laboral, siendo los pasos a seguir los siguientes:

1.- La Junta Especial, señalará dentro de las - setenta y dos horas siguientes, día y hora para una audiencia donde las partes aportarán los elementos, constancias y copias que obran en su poder; en este primer punto, la Ley omite las copias que se -- les entrega a los litigantes de las actuaciones y - promociones en las audiencias, mismas que se fir-- man y se sellan por la Junta Especial del conoci-- miento cuando las partes las solicitan; deberían - ser tomadas en cuenta para agilizar la reposición - de los autos.

2.- La Junta Especial, ordenará se practiquen - actuaciones y diligencias para reponer los autos, - teniendo en cuenta en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de la Ley, que dice que se puede hacer microfilmación de los expedientes.

3.- La Junta de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando a esta denuncia, de copia de las actas y demás diligencias practicadas.

El artículo 727 de la Ley Laboral, sólo confiere facultades para denunciar el extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, a la Junta Especial, configurando el delito laboral, como -- perseguible de oficio, y no a petición de parte.

No menciona la Ley, en que autoridad o funcionario de las Juntas Especiales, recaé la Responsabilidad directa de los expedientes, así también, como se sanciona a la persona, funcionario o litigante, cuando se le comprueba el robo del expediente o de alguna constancia, y la forma de resarcir el daño y perjuicio ocasionado.

LIQUIDACION.- significa ajuste formal de cuentas, también desde otro punto de vista, el conjunto de ope

raciones realizadas para determinar lo correspon--
diente a cada uno de los interesados en los derechos
activos y pasivos de un negocio, patrimonio y otra -
relación de bienes y valores. En términos sencillos,
hacer cuentas a favor del trabajador, para hacer exi
gible la condena obtenida en el laudo, también puede
ocurrir hacer cuentas al patrón para reclamar sus de
rechos a su contraparte.

Como la liquidación o actos previos para ejecu--
tar el laudo, está relacionado con el laudo, véamos-
su contenido: son claros, precisos y congruentes con
la demanda, contestación y pretensiones deducidas o-
portunamente en el pleito, todo ello para establecer
el incidente de liquidación, por excepción.

Los requisitos del contenido del laudo, son:

- 1.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie.
- 2.- Nombres y domicilios de las partes y de sus re-
presentantes.
- 3.- Un extracto de la demanda y su contestación que
deberá contener, con claridad y concisión, las

peticiones de las partes y los hechos controvertidos.

4.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta.

5.- Extracto de los alegatos.

6.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y.

7.- Los puntos resolutivos.

Tres días después de notificado el laudo, es el término, para solicitar a la Junta del conocimiento, la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto, con la advertencia de -- que por ningún motivo se variará el sentido de la -- resolución.

Todo esto, con el fin de determinar la liquidación, precisar el salario base y la condena; así mismo para cuantificar el importe de las prestaciones económicas del contenido del laudo.

El incidente de liquidación, se tramita excepcionalmente, en virtud de que las Juntas Especiales, tie

nen la facultad de suplir la deficiencia e irregularidad en la demanda inicial, por esa facultad -- pueden precisar el salario, también como el dictaminador del laudo debe señalar las bases económicas sobre las cuales debe dictarse la liquidación, sólo por excepción se inicia el incidente de liquidación.

Como las bases se deben establecer en el contenido del laudo, hace relativamente inaplicable el incidente de liquidación.

El artículo 843, tiene por objeto evitar, en lo posible, la apertura de incidentes de liquidación, cuyo trámite puede tomar un tiempo considerable; -- para ello se dispone que en los laudo, cuando se -- trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación que deberá cubrirse.

También señala que cuando la condena no sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las medidas con a-

rreglo a las cuales se hará la liquidación; esto confirma la economía procesal a la que tiende el legislador.

TERCERIAS EXCLUYENTES DE DOMINIO O DE PREFERENCIA.

Las tercerías reguladas por los artículos 976- al 978, de la Ley Laboral, tienen como presupuesto necesario para configurarse, la existencia de un juicio, donde intervenga un tercero extraño para que tenga un interés jurídico legitimado, para ejercitar una acción procesal, sujeto que no haya figurado en el juicio preexistente como parte; tercero al que pueda causar perjuicio la ejecución de una resolución.

Las tercerías de dominio o de preferencia, tienen por objeto, la primera conseguir el levantamiento del embargo, la segunda el pago preferente de un crédito, de ahí que las tercerías consistan en juicios accesorios a un juicio principal.

FRANCISCO ROSS GAMEZ, define a la tercería, -

"Como el procedimiento regulado por la Ley, para la intervención de un tercero en el período de ejecución de una resolución judicial, que sujete bienes de un deudor a liquidación judicial, para el pago de una obligación determinada, en reclamación del dominio de los mismos o del preferente derecho al cobro".

(15)
 El artículo 977 de la Ley Laboral, estipula que las tercerías se tramitarán y resolverán por el pleno, por la Junta Especial o por la de Conciliación que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental.

En forma incidental, con las disposiciones aplicables en esta materia para su trámite, como incidente sin tramitación especial, resolviéndolo de plano oyendo a las partes, y siguiéndose de inmediato el procedimiento, o como los incidentes de previo y especial pronunciamiento, sólo son de éste --

 (15) Ross Gamez Fco.- Derecho Procesal del Trabajo,- Edic. Der. Reservados al autor, México 1978, pág 368.

tipo, la nulidad, competencia, personalidad, acumu-
lación y excusas; respecto a estos incidentes, la-
Ley es muy explícita, en cuanto a su tramitación,-
señalando que dentro de las veinticuatro horas si-
guientes a su promoción, la Junta Especial señala-
rá día y hora para la audiencia incidental, en la
que se resolverá; en cambio en la tercería, se re-
solverá por el pleno o por la Junta Especial o por
la de Conciliación que conozca del juicio princi-
pal y apegándose a lo establecido en el artículo-
977, que es el trámite propio que se lleva a cabo
para el incidente planteado:

- 1.- Por escrito, anexando pruebas.
- 2.- Por cuerda separada.
- 3.- Se celebrará audiencia de ofrecimiento y-
admisión de pruebas, siguiendo normas ge-
nerales.
- 4.- No se suspende la tramitación del procedi-
miento,
 - a) Tratándose de tercería excluyente de do

minio, suspende el acto de remate.

b) Tercería preferente, suspende el pago del crédito.

5.- Si se declara procedente la tercería, según el caso, se ordenará el levantamiento del embargo, o el pago del crédito declarado preferente.

El tercerista, podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

La autoridad exhortada, al devolver el exhorto-remitirá la demanda de tercería.

Respecto a la tercería de preferencia de créditos, el crédito del trabajador es preferente a cualquier otro crédito en lo que hace al pago como por lo que toca al procedimiento, que deba de llevarse-

a cabo ante las autoridades laborales, la norma se desprende del artículo 966 de la Ley Laboral, que dice: "Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a las autoridades que lo hayan practicado, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago".

FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, al hablar sobre preferencia de créditos, dice lo siguiente: "De acuerdo con el artículo 113 de la Ley, los trabajadores tienen una absoluta preferencia en los créditos, - sobre cualquier otro, incluidos los que disfrutaban de garantía real, los fiscales y a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social. Esta preferencia, sin embargo, está constreñida a una anualidad por ser éste el término general de prescripción en materia laboral, según lo dispone el artículo 516 de la propia Ley. Para hacer efectivo este privilegio de los trabajadores, el artículo facilita la posi-

bilidad de que estos concurren ante la Junta para-
 que ésta prevenga a la autoridad jurisdiccional o-
 administrativa ante la que se tramiten juicios en -
 los que se pretendan hacer efectivos créditos en -
 contra del patrón, para que antes de llevar a cabo
 el remate o adjudicación de los bienes embargados,
 notifique a los trabajadores a fin de que estén en
 posibilidad de hacer valer oportunamente sus dere-
 (16)
 chos".

La preferencia de créditos, se substanciará en
 la forma siguiente:

- 1.- A solicitud del trabajador, ante la Junta-
 que se lleva el juicio en que sea parte.
- 2.- Deberá indicar autoridades ante las que se
 puede hacer preferente el crédito laboral.
- 3.- Acompañar a su petición las copias suficientes
 para correr traslado a las partes contendientes
 en los juicios de referencia.

 (16) Ramírez Fonseca Francisco, -Comentarios a las -
 Reformas de la Ley Federal del Trabajo en Vigor a -
 partir del 1o. de mayo de 1980, Edic. PAC. pág. 59

4.- Si el juicio se tramita ante autoridad judicial, se le prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral, y que antes de rematar los bienes debe notificar al trabajador a fin de que deduzca sus derechos.

5.- Si los créditos son fiscales, cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda para Trabajadores, la Junta girará oficio a la autoridad respectiva.

Por el contenido de los preceptos señalados, y que se encuentran en la Ley Laboral, la naturaleza jurídica de las tercerías, se pueden definir como juicio incidental, o como la simple intervención de terceros para actuar con derecho propio y obtener su propia resolución independiente de cualquier otro colitigante, por eso se clasifican en tercería de dominio o de preferencia.

CONCLUSIONES.

1.- El Derecho Laboral, es autónomo, proteccionista y tutelar de los derechos del trabajador, se sistematiza y se ordena en el momento en que ya no encaja dentro del ordenamiento civil, surgiendo así la regulación de los actos jurídicos procesales del trabajo, con principios, tribunales y ley específica.

2.- Los principios procesales velados anteriormente dentro de la Ley Laboral, se especifican en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 10. de mayo de 1980, como bases, fundamentos y apoyos de las instituciones en el -- proceso, las directrices o lineamientos rectores -- de como ha de desarrollarse el procedimiento por -- las partes y el juzgador.

3.- El procedimiento escrito, tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que favorece el considerable alargamiento de los juicios; por esta causa, la oralidad propicia la economía procesal y la concentración del mayor número de actos y diligencias que deban practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades del procedimiento; la escritura es una seguridad de las declaraciones que quedarán permanentes y fijas como constancia del desarrollo de los conflictos y como auxilio del juzgador.

4.- La concentración especificada en la Ley Laboral, como principio procesal, tiene el objetivo primordial de evitar la dispersión del procedimiento en una serie de actuaciones separadas, en caso de que surjan cuestiones litigiosas incidentales - que no vayan al fondo de la cuestión, reducir a su mínima expresión la existencia de recursos, amén - de la reducción de audiencias; todo esto en beneficio del trabajador.

5.- Subsanan las deficiencias de la demanda -- con las modalidades que la ley especifica, constituye una innovación en el proceso laboral, pero no precisamente en nuestro sistema jurídico, ya que - en la propia Carta Magna, para el procedimiento de amparo, estipula un principio llamado suplencia de la queja deficiente. Subsanan las deficiencias de la demanda del trabajador, no expone al mismo a encontrarse en la situación de haber incurrido desde el escrito inicial en omisiones o deficiencias graves que no le fueron señaladas oportunamente al recibir la demanda en la Junta Especial, y obtener - un laudo desfavorable.

6.- La intervención de las Juntas Especiales -- para asistir al trabajador en caso de duda o falta de claridad sobre las acciones ejercitadas, el mínimo de datos para emplazar al demandado, el relevo de la carga de la prueba, la sencillez y el impulso procesal de oficio a cargo de la Junta, procuran que el trabajador no se desaliente durante - el proceso y se vea forzado por las circunstancias a abandonar un juicio o negociarlo en forma precipitada.

7.- El principio procesal de inmediatez, no es aplicable al personal jurídico de las Juntas Especiales, en virtud del grueso de asuntos que se llevan en cada una; así mismo no se cuenta con el suficiente personal para llevar a cabo la inmediatez requerida entre el juzgador y las partes.

8.- La Personalidad como incidente y como principio de inmediatez, es uno de los más controvertidos factores de falta de coordinación entre las -- Juntas Especiales, trascendiendo hasta el juicio de amparo; existen en la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación y en los Tribunales Colegiados, -- un sinnúmero de ejecutorias al respecto, siendo -- más susceptible de cuestionar la personalidad del demandado.

9.- Buscando una justicia pronta y expedita, -- la Junta tendrá la obligación de tomar medidas para hacer un proceso laboral sencillo, económico y concentrado; como evidencia a estos principios, se regula la acumulación y los incidentes; la primera tiene la finalidad de evitar resoluciones contradictorias cuando existe relación de identidad o conexidad entre las acciones planteadas y las partes que las promovieron; y los segundos, no constituir obstáculo para la impartición de la justicia logrando que unos se resuelvan de plano, oyendo a las partes en la misma audiencia en que se hubieren suscitado, en tanto que otros se señala un mecanismo sencillo para su tramitación.

10.- La reforma a la Ley Federal del Trabajo a partir del 10. de mayo de 1980, es consecuencia de las experiencias de las Juntas Especiales, y de las partes en los juicios laborales, cuyas prácticas y costumbres necesitaban un cambio en la estructura procesal, a fin de institucionar bases para un proceso laboral que se apege al principio de "Justicia que se retarda es justicia que se deniega", teniendo como objetivo mejorar la impartición de la justicia y proteger los derechos de los trabajadores.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Buen Lozano Nestor de La Reforma del Proceso Laboral, Edit. Porrúa, 1a. edic. Mex 1980.
- 2.- Carnelutti Francisco Estudio de Derecho Procesal, Edit. Europa América, Buenos Aires - 1952.
- 3.- Castorena J. Jesus Proceso del Derecho Obrero, derechos reservados al autor, la. edición 1942.
- 4.- Climent Beltrán Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, Edit. Esfinge S.A., Mex. 1980.
- 5.- Cueva Mario de la Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, Mex. 1978.
- 6.- Chiovenda José Instituciones del Derecho Procesal Civil, 1er vol, Edit. Reus Madrid.
- 7.- Domínguez Matías Procedimientos Judiciales, Edit. Reus, Madrid 1957.
- 8.- Fix Zamudio Héctor Panorama de los Derechos Procesales del Trabajo y Procesales Burocráticos en el ordenamiento mexicano del trabajo, tomo XII abril- junio 1965.
- 9.- Garizurieta González J. Ensayo de la Programación al segundo curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Fac. y Esc. de Mex., Edit. Grijalbo, S.A., Mex 1977.

- 10.- Gómez Lara Cipriano Teoría Gra. del Proceso
Textos Universitarios,-
Dir. Gral. de Publicacio
nes, Mex. 1976.
- 11.- Guerrero Euquerio Manual de Derecho del Tra
bajo, Edit. Porrúa, Mex.-
1963.
- 12.- Gracidas Carlos R° Esencia Imperativa del --
Art. 123 Constitucional.-
Mex. 1948.
- 13.- Leroy Máximo Derecho Consuetudinario -
Obrero, Mex. 1926.
- 14.- Muñoz Luis Comentarios a la Ley Fede
ral del Trabajo, Edit. E-
tylo, la. edic. Mex. 1948
- 15.- Pina Rafaél de Curso de Derecho Procesal
del Trabajo, Edit. Botas-
Mex. 1952.
- 16.- Porras López Armando Derecho Procesal del Tra-
bajo, Edit. José M. Caji-
ca S.A. Puebla 1956.
- 17.- Porras López Armando Derecho Procesal del Tra-
bajo, Edit. Porrúa, Mex.-
1975.
- 18.- Ramírez Fonseca Francisco Comentarios a las Reformas
de la Ley Fed. del Trabajo
en vigor a partir del 10.-
de mayo de 1980, Edit P.A.
E.
- 19.- Ross Gamez Fco. Derecho Procesal del Traba
jo, Der. reservados al au-
tos, Mex. 1978.
- 20.- Tapia Aranda Enrique Derecho Procesal del Traba
jo, Edit. Velox, Mex. 1979.

21.- Trueba Urbina Alberto

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa S.A. 2a. Edic. Mex. 1980.

D I C C I O N A R I O S.

Cabanellas Guillermo

Diccionario de Derecho-usual, Edit. Eliasta,-- Buenos Aires Argentina.

Pallares Eduardo

Diccionario de Derecho-Procesal Civil, Edit. -- Porrúa S.A., edic. 20,-- Mex. 1979.

L E G I S L A C I O N.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa S.A. edic. 68, Mex. 1980.

Ley Federal del Trabajo, Edic. Popular de los Trabajadores, 2a. edic., Mex. 1979.

Ley Federal del Trabajo Reformada, Edit. Popular de los Trabajadores, 1a. edic. Mex. 1980.

O T R A S F U E N T E S.

Reseña Laboral de la S.T.P.S., segunda época, Vol. cuatro, núm 1, enero-febrero 1980.

Apuntes de la Última Reunión de Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, año 1980.

Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral, I.N. E.T., Dir. Gral. de Asuntos Jurídicos, Mex. 1981.

Revista Mexicana del Trabajo, Tomo III, julio-septiembre 1980, Núm 3.

Memoria de la VI Reunión Nal. de Juntas de Conciliación y Arbitraje, Oax. Oax. 22 al 25 de junio de 1981.