



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN



LA OBLIGATORIDAD DE LAS PARTES PARA FORMULAR
ALEGATOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
LABORAL

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ANDRES FLORES SILVA

ASESOR: LIC. ARMINIO CASTILLO MARIN





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: ANDRES FLORES SILVA
FECHA: 04 DE MAYO DE 2004
FIRMA: [Firma]

DEDICATORIAS

A DIOS:

Primeramente por haberme dado la vida y por que gracias a el me encuentro terminando el presente trabajo, ya que a pesar de todos los obstáculos que hay en la vida he creído y confiado en que todo tiene solución en su bendito nombre.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLAN:

Ya que dicha institución pública me brindo su apoyo económico y moral para seguir estudiando, ya que gracias a su gran profesionalismo de los profesores aprendí lo poco que pude con su gran enseñanza.

A MI ESPOSA:

SARA OSORIO RAMÍREZ.

A quien dios me dio como compañera de la vida, y quien siempre me ha brindado su apoyo y comprensión y es quien me orienta en los momentos difíciles que hay en la vida.

A MI HIJA:

SANDRA LUCERO FLORES SILVA.

A quien quiero mucho y ha sido parte de mi inspiración para lograr la conclusión de este trabajo, y quien es un regalo de Dios.

A MIS PADRES:

ANDRÉS FLORES SILVA
Y ROSA SILVA PÉREZ.

Gracias por su apoyo que me brindaron y quienes me enseñaron los principios de la vida y que con su comprensión logre este objetivo ya que siempre me brindaron confianza y el ejemplo que me dieron para salir adelante.

AL LICENCIADO:

ARMINIO CASTILLO MARÍN.
Por su tiempo, disponibilidad y apoyo que me brindo durante el tiempo que se llevo a cabo este trabajo, ya que antes de todo lo considero como un amigo y quien tuvo la paciencia necesaria para dirigirme en el trabajo que concluimos.

A MIS HERMANOS:

A quienes de igual forma fueron parte de mi inspiración para poder ser alguien en la vida.

A LOS LICENCIADOS:

ARNULFO GÓMEZ VILLEGAS.
Y FROILAN MARTÍNEZ SUAZO
Quienes me estuvieron apoyando con su tiempo y esfuerzo tanto para iniciar como terminar este trabajo a quienes de igual forma considero como unos amigos.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1 ÉPOCA ANTIGUA	3
1.1.2 EDAD MEDIA	5
1.1.3 EPOCA MODERNA	6
1.1.4 ANTECEDENTES EN EL DERECHO MEXICANO	10
1.2 ANTECEDENTES DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN MEXICO.....	25
1.3 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL	33
1.4 CONCEPTOS ELEMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	39
1.4.1 TRABAJADOR	39
1.4.2 ACTOR	40
1.4.3 EMPRESA	40
1.4.4 PATRÓN	40
1.4.5 SALARIO	40
1.4.6 RELACIÓN DE TRABAJO	40

1.4.7 PROCESO	40
1.4.8 PROCEDIMIENTO	40
1.4.9 JUNTAS DE CONCILIACIÓN	41
1.4.10 JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	41
1.4.11 CONCILIACIÓN	41
1.4.12 JURISDICCIÓN LABORAL	41
1.4.13 ARBITRAJE	42
1.4.14 COMPETENCIA FEDERAL	42
1.4.15 COMPETENCIA LOCAL	42
1.4.16 ALEGATOS	43
1.4.17 LAUDO	43
1.4.18 TERCEROS EXTRAÑOS EN EL JUICIO	43
1.4.19 TERCEROS INTERESADOS A JUICIO	44
1.4.20 TESTIGOS	44

CAPITULO SEGUNDO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

2.1 JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE	45
2.1.2 SU NATURALEZA JURÍDICA	45
2.1.3 FUNCIONES	51

2.2 LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL...	55
2.2.1 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO AUTORIDADES	55
2.2.2 EL ACTOR	57
2.2.3 EL DEMANDADO	59
2.2.4 LOS TERCEROS	60
2.2.4.1 LOS ABSOLVENTES PARA HECHOS PROPIOS	60
2.2.4.2 LOS TESTIGOS	61
2.2.4.3 LOS PERITOS	63
2.2.4.4 LOS TERCEROS INTERESADOS A JUICIO	64
2.2.4.5 LOS TERCEROS EXTRAÑOS A JUICIO	67
2.3 OBJETIVO ESPECIFICO EN CADA UNA DE LA ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	69
2.3.1 ETAPA CONCILIATORIA	70
2.3.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES	72
2.3.3 OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS	74
2.3.4 DESAHOGO DE PRUEBAS	76
2.3.5 FORMULACIÓN DE ALEGATOS	78
2.3.6 LAUDOS	79
2.4. LA VALORACIÓN DE LOS ALEGATOS COMO PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES PARA LA RESOLUCIÓN DEL LAUDO.....	82
2.5 LAS CONSECUENCIAS DE LA RENUNCIA DE LA FORMULACIÓN DE ALEGATOS.....	83

CAPITULO TERCERO.....	84
LA OBLIGATORIEDAD DE FORMULAR ALEGATOS EN TÉRMINOS DE LO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 884 FRACCIÓN IV DE LA LEY LABORAL...	84
3.1 ESTUDIO ESPECIFICO DE LA FRACCION IV DEL ARTICULO 884 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.....	84
3.2 ANALISIS PARA REFORMAR LA FRACCION IV DEL ARTICULO 884 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO	86
3.3 LA OBLIGATORIEDAD DE FORMULAR ALEGATOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL	88
3.4 LA FINALIDAD DE FORMULAR ALEGATOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	89
CONCLUSIONES	91
BIBLIOGRAFÍA	97

INTRODUCCION

Ya que el Derecho Procesal del Trabajo es el encargado de establecer y regular las bases y formas en que se realizaran todos los procedimientos laborales y con el objeto de proteger los derechos de las clases mas débiles que son obreros, campesinos y en general de todos los trabajadores, se establecen determinados órganos, a los que se debe acudir así como algunas características y etapas que se deben de realizar y cumplir dentro de todo procedimiento laboral, con el objetivo de impartir una justicia social tal y como lo establece la Ley Federal de Trabajo y el actual artículo 123 constitucional en virtud de que el derecho mexicano del trabajo no solo contiene normas Proteccionistas sino también reivindicatorias y que tienen por objetivo resarcir a las clases trabajadoras en todos y cada uno de sus derechos cuando estos son violentados y para tal efecto se han establecido órganos competentes como son las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje que son las encargadas de dar solución a los conflictos laborales obligando y sujetando tanto a los trabajadores como a los patrones a una jurisdicción laboral con el objetivo de dar una solución a un conflicto, ahora bien para que se pueda dar una solución apegada a derecho, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de observar que se cumplan en su totalidad todas y cada una de las etapas procesales que establece la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal, más sin embargo como la propia ley tiene lagunas, deficiencias o no determina a que se cumpla de manera obligatoria todas las etapas procesales en muchas ocasiones no se puede llegar a una verdad jurídica porque en la mayoría de los casos se renuncian a determinados estados procesales, en consecuencia, la autoridad en lugar de dar una solución congruente y apegada a derecho emite una resolución que no subsana los derechos sino más bien lejos de esto lo que ocasiona es que los violenta aún más. En este sentido y enfocándome a una etapa procesal en especial y que son los alegatos tal y como lo establece la fracción IV, del artículo 884, de la Ley Federal del Trabajo nos dice que las partes podrán formular alegatos una vez que se desahoguen todas y cada una de las pruebas que se ofrecieron en la secuela del procedimiento, es decir en lugar de que sea la formulación de alegatos una etapa obligatoria se convierte en una etapa en la que a criterio de las partes pueden realizar o no y a decir verdad casi siempre se renuncia en el proceso sin pensar que la formulación de alegatos es de suma importancia

ya que por medio de éstos se le puede hacer ver a la autoridad de una manera clara qué fue lo que se acreditó dentro de todo el procedimiento, por lo cual mi propuesta es de que esta etapa que son los alegatos en lugar de ser una etapa potestativa es decir a la que se puede realizar o se renuncie se convierta en una etapa en la que se obligue a las partes a la formulación de alegatos en la misma audiencia o en su caso a petición de parte que se presenten por escrito y mediante un término procesal para la presentación de sus alegatos; para tales efectos el presente estudio se divide en tres capítulos en los cuales el primero de ellos se abordará un marco histórico general del derecho procesal del trabajo, antecedentes históricos y conceptos básicos, en el segundo capítulo se estudiará a las Autoridades que son las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje y se analizarán a los principales sujetos que intervienen dentro del procedimiento laboral a sí como el propio procedimiento en todas sus etapas y además de que se estudiarán los alegatos y su función como tales y por último en el tercer capítulo se confrontará la propuesta de reforma con el actual artículo referente a los alegatos y se comprobará mediante su estudio y análisis si es que es factible la reforma de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo; y la cual deberá de quedar como probable reforma de la siguiente manera: Artículo 884. Fracción IV. Desahogadas las pruebas las partes deberán de formar sus alegatos de manera obligatoria en la misma audiencia refiriéndose únicamente a lo que lograron acreditar, describiendo brevemente los puntos a analizarse y formularlos a manera de conclusión. Solo de manera excepcional o por lo avanzado de la hora o por el grosor del expediente la Junta a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y se les concederá un término de 3 días hábiles para que las partes formulen sus alegatos por escrito, apercibido de que para el caso de que no los presente se le tendrá por perdido su derecho y a su más entero perjuicio y la autoridad también tendrá la obligación de tomarlos en cuenta al momento de dictar su laudo.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1.- ÉPOCA ANTIGUA

A continuación en nuestro estudio abordaremos aspectos que a través de los acontecimientos históricos podemos en un momento determinado, entender la naturaleza de algunas instituciones que han modificado los sistemas preponderantes en diferentes épocas.

Por lo cual podemos decir que la historia del Derecho del Trabajo es uno de los más grandes episodios de la lucha del hombre por la libertad, por la dignidad personal y social y por él poder tener un mínimo de bienestar que a su vez dignifique la vida de la persona, facilite y fomente el desarrollo del pensamiento y de la conciencia. Ahora bien es posible encontrar en la historia las fuentes y raíces y llegar a los siglos del imperio y dominación en Roma, a fin de declarar que en las figuras jurídicas conocidas con los nombres de *locatio conductio operis*, que es un contrato de la cosa arrendada por medio del cual un locator que es el que entrega la cosa y el conductor que es el que debe ejecutar el trabajo y como consecuencia es el que debe de recibir merces por la labor realizada, y por otro lado la *locatio conductio operarum*, que es un contrato por medio del cual el locator en lugar de procurar el disfrute al conductor de una cosa por la que le deba merces, en lugar de pagárselas le presta un servicio determinado.'

' PETIT Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano, de la Novena Edición Francesa. Editorial Época, S. A., México 1977, Cfr. p. 404.

Por lo que se halla en la primera y más antigua reglamentación de las prestaciones de servicios humanos, como el arrendamiento de servicios en el Derecho Romano y en general se puede aceptar como un punto de partida, pero con la significación opuesta a la que frecuentemente se le atribuye, así pues encontramos que las formas jurídicas antes mencionadas nacieron dentro de una sociedad sumamente esclavista y permitieron arrojar el trabajo o labor de las personas dentro de los aspectos que se usaron en la época y el imperio de Roma, para el arrendamiento de animales y de algunas personas a las cuales se les denominaba como esclavos. De ahí que a partir de aquellos tiempos, la historia del Derecho del Trabajo deba estudiarse.

Como ya se dijo en la edad antigua se caracteriza por la esclavitud, pero también hubo una producción artesanal y por lo que respecta a la economía era de tipo familiar, generalmente lo que se producía es lo que consumía la familia. En Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre, por lo que el primero carecía de personalidad jurídica era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio propio. Por el contrario, el hombre libre solía distinguirse por la ocupación o el oficio que desempeñaba, existían también los nobles, sacerdotes y guerreros dentro de la sociedad. Ahora bien la producción descansaba en pequeños y grandes propietarios que constituían la población libre activa la que con mayor o menor amplitud, se servía de la otra parte que era la esclavitud.²

Existe un acontecimiento histórico en la época antigua y es que en "Roma, la población se fusionó ya que por medio de conflictos sociales entre patricios y plebeyos,

² ALENA GARRIDO Roman. Derecho Individual del Trabajo, 1ª Edición, Editorial Oxford. S. A., Tlalnepantla Edo. de México 1999, p 1.

y por la igualdad de la condición jurídica, política y religiosa entre romanos y extranjeros, así como entre esclavos y hombres libres por obtener una igualdad de oportunidades.”³

Así pues tenemos que en el bajo Imperio los artesanos fueron reducidos a servidumbre, pues sus servicios eran necesarios para el sostenimiento del ejército y en virtud de que ya no había esclavos, prácticamente la solución fue ésta. Por lo que respecta a los maestros explotaron a los trabajadores aprendices para satisfacer las exigencias del Estado. Así se reglamentó jurídicamente la relación de trabajo, con la creación de dos tipos de contratos el de arrendamiento de obra y el de obra.

Se contaba con una población extensa de artesanos que se asociaron, formando colegios de artesanos de un mismo oficio o con fines religiosos y de ayuda mutua, por último y a simple vista en esta época no existió el Derecho del Trabajo como tal, más sin embargo ya comenzaban ciertas figuras jurídicas las cuales más adelante en el transcurso del tiempo mejorarían.

1.1.2 - EDAD MEDIA

En esta época se puede decir que se caracterizó por tres rasgos importantes: el primero por la subsistencia de la economía artesanal, el segundo por el nacimiento de las ciudades y el tercero por el tránsito de la economía familiar a la economía de la ciudad. Ahora bien la caída del imperio de Roma en manos de los bárbaros trajo como consecuencia que se fraccionara la población de Roma y con el tiempo surgió un sistema al que se le denominó feudal, en el que los grandes señores con mayor fortuna y poder se aislaron y se establecieron en un castillo, lo que permitió que la población más

³ Idem p.1.

desproveída se agrupara en torno de ellos. Así pues tenemos que el señor feudal se comprometía a protegerlos a cambio del tributo que se le rindiera y del apoyo militar, por lo que se trataba de una economía de subsistencia, pues se consumía lo que se producía en el feudo y era un círculo muy cerrado más por la distancia y la falta de medios de comunicación que por voluntad de los hombres.

Ahora bien y respecto a su régimen corporativo, el pequeño taller se integraba de aprendices, oficiales y un maestro. Las corporaciones contribuyeron al progreso cultural de las ciudades, cuya finalidad era defender su mercado de los extraños e impedir el trabajo a quienes no formaban parte de ellas y así evitar la libre concurrencia entre los maestros.

Los maestros tenían bajo su potestad a los aprendices y en muchos casos, los primeros incluso recibían una retribución por enseñar. Los oficiales trabajaban a jornal o por unidad de obra; y cabe hacer mención de que "existió el concepto de salario justo o aunque no era su objetivo fijarlo de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, se trataba de proteger a los talleres y a los propietarios de los mismos, evitando la libre concurrencia y el acaparamiento de la mano de obra."⁴, por ello las corporaciones pueden considerarse un antecedente histórico de las uniones patronales.⁵

1.1.3 - EPOCA MODERNA

Existen varios fenómenos en esta época sin embargo los movimientos que cambiaron el transcurso de la historia y de la vida es que en esta época empieza la sustitución de la economía artesanal por la de tipo industrial, pues entonces nacieron las

⁴ Ibidem p.2.

⁵ Idem, Cfr, p.2.

grandes empresas. "La Revolución francesa trajo como resultado que en el Edicto de Turgot, promulgado en Febrero de 1776, se suprimieran las corporaciones. Sin embargo, por presión de los maestros, se reimplantaron; posteriormente se eliminaron otra vez con la caída del ministro."⁶

"La Ley Chapelier, de Junio de 1791, prohibía y sancionaba la reorganización de las corporaciones y coaliciones, así como la formación de nuevas asociaciones para defender los pretendidos intereses comunes, aduciendo en la exposición de motivos que no había más interés que el particular de cada individuo, con lo que se prohibía la asociación profesional."⁷

Código Napoleónico reglamentó el contrato de arrendamiento de obra y de industria, el de los domésticos, los portadores y el de obra o empresa, patrón y trabajador, arrendador y arrendatario de obra. La libertad de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades. Con la Revolución Francesa se consagró un sistema jurídico y económico liberal e individualista.

Así tenemos que la época moderna se caracterizó por el cambio de la economía artesanal a la industrial; el nacimiento de grandes empresas y la formación de la clase capitalista.

También tenemos que la Revolución Francesa de 1848 marcó el inicio de la época contemporánea, con algunos hechos y fenómenos que dieron el origen al derecho del trabajo en lo más básico y con sus características actuales.

La época moderna se distinguió por la regulación imperativa que deja la relación de trabajo personal y subordinado. Por lo que tenemos que esta época abarca hasta la

⁶ Ibidem, p 3.

⁷ Ibidem, p 3.

Primera Guerra Mundial en 1914 y que al terminar se promovió la fundación la de la Organización Internacional del Trabajo.

Hay un acontecimiento histórico para el pueblo de México y es que la Constitución del 5 de Febrero de 1917, promulgada en la ciudad de Querétaro fue la primera en el mundo la cual incorporó garantías sociales en materia de trabajo, así como los aspectos: individual, colectivo y la previsión social; también se redactaron bases legislativas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, originadas por el artículo 123.

Otro acontecimiento suscitado en Alemania fue que en el año de 1919 se promulgó la Constitución de Weimar, en la que se consagró el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital y se fijaron las condiciones de trabajo entre sindicatos y patrones. Esta Constitución reconoció como dos clases sociales, a los trabajadores y a los patrones, cuyos intereses eran opuestos. También tenemos que promulgó varios principios, el primero fue la libertad de asociación: trabajadores y patrones podían formar sus organizaciones sin la intervención o vigilancia del Estado; es decir, la libertad de asociación profesional frente al Estado; el segundo se relacionaba con la obligatoriedad de las relaciones colectivas y fue potestativa, es decir los empresarios no estaban obligados a respetar las huelgas, que producían la ruptura de los contratos individuales de trabajo por incumplimiento; por lo que esto autorizaba al patrón a continuar las labores con los trabajadores no huelguistas, el tercer principio se refiere a la independencia de las relaciones colectivas ante el Estado; el contrato colectivo era un acuerdo entre trabajadores y patrones. Por la vía legislativa el Estado podía imponer condiciones generales de prestación de los servicios, pero no tenía el poder para fijar el contenido de los contratos colectivos. Por último, el Tratado de Versalles planteó que el trabajo no debe considerarse una mercancía o artículo de comercio. Este tratado de paz

afirmó el 28 de Junio de 1919, paralelo a los tratados de Saint - Germain del 10 de Septiembre, a los de Neuvilly del 17 de Noviembre, ambos del mismo año y al de Gran Trianón, del 4 de Junio de 1920, mediante los que se puso fin al estado de guerra.

En el Tratado de Versalles por primera vez se le atribuye importancia internacional al problema social del trabajo y se intenta darle solución mediante recomendaciones a las naciones signatarias y el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo; así, la primera Guerra Mundial marcó el punto de partida en la evolución de derechos sociales.

Por su parte por lo que respecta a la segunda Guerra Mundial, de 1940 a 1945, aunque detuvo el progreso social, permitió el surgimiento de nuevos documentos en los que se reconocía que el derecho del trabajo es una de las garantías sociales más importantes, con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en el año de 1944 en Filadelfia, se hizo la declaración que se pugnaba por la conservación plena del empleo y la elevación del nivel de vida.

También tenemos que la Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco California el 27 de Julio de 1949 intentaba promover el trabajo permanentemente para todos.

En el preámbulo de la Constitución francesa aprobada en el referéndum del 13 de Octubre de 1946, se afirma que toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo.

También tenemos que en la Carta de la Organización de Estados Americanos siglas O.E.A. es el documento con el que culmina el proceso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

Hasta ahora se ha visto a algunos de los grandes rasgos de lo que aconteció con el derecho del trabajo en el ámbito internacional; por lo que ahora se vera también brevemente lo que sucedió en el derecho mexicano empezando por la colonia.⁸

1.1.4 ANTECEDENTES EN EL DERECHO MEXICANO

En la Colonia, comenzaremos con las Leyes de Indias, por lo que se encuentran algunas disposiciones del derecho del trabajo; por ejemplo, asegurar a los indios la percepción efectiva de su salario, jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etcétera. En la época de la Colonia, una vez que se llevó a cabo la conquista, los conquistadores lo que hicieron fue repartirse los pueblos; cada uno de los indios tenía una obligación de trabajar para el vencedor a quien se le había adjudicado ese poblado, por lo que fue una época en la cual verdadera se ejerció la explotación humana.

Así tenemos que los conquistadores pensaron que en la conquista se derivaba un doble derecho; por un lado, el apoderamiento de las tierras y por el otro, la propiedad de los indios que las habitaban, de ahí que también se los repartieran. Por parte de los conquistados tenían la obligación de tributar y servir y aunque se trató de darle a esta situación cierta formalidad jurídica, imponiendo a los españoles obligaciones, que éstos nunca las cumplieron.

Entre algunas de las obligaciones más notables estaba la de tener a sus habitantes bajo su amparo y protección, encaminarlos en la religión católica y enseñarles español; al mismo tiempo, era una obligación el buen trato y la moderación; sin embargo, nunca

⁸ Ibidem, Cfr, p 2-6.

hubo esta observancia por parte de los españoles ya que se dedicaron a explotar a los indios, forzándolos a prestar servicios de todas clases y sin limitaciones. Así tenemos que en el año de 1518 y 1523 se dictaron ordenanzas reales que son las decisiones del Rey de manera escrita en las que se prohibieron las famosas encomiendas que eran el cumplimiento de las obligaciones de tutelar a los conquistados a cambio de que estos trabajaran y rindieran tributos a los conquistadores.

En las Leyes de indias existían algunas disposiciones del derecho del trabajo y aunque estas leyes contenían principios que protegían a los indios, eran una creación de los conquistadores y en realidad existía gran desigualdad en todos los aspectos entre el indio y el conquistador.

La reglamentación de los oficios tenía lugar mediante las ordenanzas de los gremios, lo que constituía el sistema corporativo de la organización del trabajo. De tal sistema surgió una pequeña burguesía industrial representada por maestros artesanos, en su mayoría españoles quienes monopolizaban la mano de obra de oficiales y aprendices mestizos, indios y negros, algo muy similar a lo que sucedió en Roma.⁹

Por lo que respecta a las ordenanzas, "cuando la Corona española percibió la situación de los pueblos conquistados, se establecieron las Leyes de Indias, que tenían como fin principal el proteger a los trabajadores."¹⁰ Así tenemos que en estas leyes se observa en primer lugar la reglamentación de la jornada de trabajo; además, se fijó una edad mínima para la prestación del servicio y se estableció que en casos excepcionales podía comenzarse a trabajar desde los 8 años, pero lo mejor era desde los 12 años en adelante.

⁹ *Ibidem*, Cfr, p 6-11.

¹⁰ *Ibidem*, p 12.

También se permitió el descanso semanal y algunos días de descanso obligatorio como los festivos de esa época, así como la obligación de pagar un salario en efectivo y directamente al trabajador. También tenemos que con las "Leyes de Indias se estableció para los españoles la obligación de crear escuelas y hospitales para la educación y la atención de los trabajadores, por lo que se puede decir que se le daba importancia a la prevención social; se reglamentó el trabajo peligroso y el que se realizaba en lugares insalubres y por último, se imponían sanciones para quienes no acataran estas leyes. Cabe hacer mención que desde aquella época los preceptos que protegían a los trabajadores se consideraban irrenunciables".¹¹

A medida que la colonización se extendía se formaron numerosos pueblos y grandes ciudades en donde comenzó a desarrollarse la gran industria; la explotación de minas tuvo un gran auge, estos acontecimientos terminaron con la formación de gremios y corporaciones, como reflejo del sistema reinante en Europa, lo que propició que la metrópoli dictase medidas reguladoras del funcionamiento y la organización de aquéllas. Las ordenanzas se encauzaron a las actividades del trabajo, con lo que se logró especializar el dominio de ciertos oficios que practicaban los trabajadores. Por lo que se dio oportunidad para que se prestase un mejor servicio que redundó en beneficio de la protección de los trabajadores por parte del Estado, lo que se tradujo en una mejoría para la producción. Entonces esta mejoría económica derivada de las ordenanzas formó no sólo una situación más aceptable y humana para los trabajadores de esta época, sino que trajo un ambiente y orden general para el ejercicio de las actividades que se realizaban.

¹¹ Idem, p 12.

La reglamentación de los oficios se realizó por medio de las ordenanzas de los gremios, sistema corporativo de la organización del trabajo. De los gremios surgió la pequeña burguesía industrial, representada por maestros y artesanos, en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de oficiales, aprendices, mestizos, indios y negros.

Así observamos que las ordenanzas se ocuparon de manera elemental del derecho que el trabajador tenía frente al patrón; "las autoridades determinaron que cuando algún oficial tuviera un obrero en su casa o tienda y quisiera despedirlo, debería anunciarlo 15 días antes, para que él buscara dónde trabajar. Se estableció una sanción económica para quienes infringieran tales disposiciones en lo referente a las jornadas de trabajo. Se puede decir que las ordenanzas fueron un antecedente que constituyó un primer paso que se dio en la Colonia para reglamento en el trabajo de los obreros".¹²

Así tenemos que las autoridades insistieron en el continuismo medieval en lo referente a las categorías de los maestros, oficiales y aprendices como resultado, el crecimiento cultural de las industrias se apoyó en esfuerzo personal. Algo muy importante es que en la Colonia existieron los gremios, regulados por las ordenanzas; éstas como la organización gremial fueron instituciones cuyo fin era controlar la actividad de los hombres. La organización gremial era el instrumento que servía para disminuir la producción en beneficio de comerciantes de España además de que la organización gremial fue una institución que controlaba la actividad económica. Las ordenanzas de gremios otorgaban facultades a los maestros de los talleres para elaborar las reglamentaciones complementarias.

¹² Ibidem, p 13.

Las personas agrupadas en un gremio también estaban asociadas a la religión y recibían el nombre de cofradías, que adquirieron gran importancia en esa época.

Más adelante los gremios desaparecieron por declaración de la ley del 8 de Junio de 1813, que autorizó a los hombres avecinados en las ciudades del reinado para establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes, sin necesidad de portar licencia o ingresar en un gremio. Con la guerra de Independencia de México, en 1810, se postuló la contratación frente al régimen de servidumbre, así como la concurrencia de los gremios.

En el México independiente y con la obra de Hidalgo, el movimiento revolucionario de 1810, obedeció a principios eminentemente políticos, desde luego, sin olvidar las medidas de carácter económico, puesto que las normas dictadas por la Corona para proteger a los indios nunca se cumplieron, lo que propició la formación de castas: las privilegiadas, formadas casi en su totalidad por los españoles residentes que lo poseían todo y las otras, integradas por masas indígenas y criollas que nada poseían y eran explotadas; es de hacerse notar que el gobierno, una vez que se consumó la Independencia de México, nunca se ocupó de reglamentar la prestación de servicios.

El primer acto trascendental de los insurgentes fue el 19 de Octubre de 1810, la abolición de la esclavitud decretada por el cura don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid. Es de gran trascendencia porque ni siquiera podía hablarse de derecho frente a seres o cosas como los esclavos, de quienes se desconocía toda calidad humana, sin personalidad ni titularidad de derechos.

Ahora bien Don Miguel Hidalgo inició el movimiento revolucionario con el fin de alcanzar la independencia nacional y Don José María Morelos, al continuar el movimiento iniciado por Hidalgo, lo transformó y lo llevó hasta lograr la verdadera liberación de México.

Cabe hacer mención de que la época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia, como las Leyes de Indias; Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, ya que hasta entonces no se conocía el derecho del trabajo.¹³

La Constitución de 1824 es de suma importancia por el cambio que da a la vida del pueblo mexicano ya que en 1823 la "jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII, durante la Colonia. Los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro que eran en el mismo periodo. En la industria textil, las mujeres obreras y los niños percibían un real diario. Había mineros que en ocasiones trabajaban 24 horas consecutivas o más en las minas. En las siete fábricas textiles de esa época laboraban 2800 trabajadores"¹⁴. Por lo que el pueblo vivía en una esclavitud y miseria. Los salarios eran insuficientes y se reducían aún más debido a los precios de los artículos y alimentos de primera necesidad, además de que el trabajador estaba obligado a comprar en la tienda de raya al doble o al triple de su valor en el mercado.

"El Estatuto orgánico de Comonfort de fecha 15 de Mayo de 1856, donde Ignacio Comonfort expidió el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, que resultó una legislación todavía menos protectora a comparación de las Leyes de Indias, y de un carácter meramente civilista".¹⁵ "Así tenemos que el estatuto orgánico de Comonfort no contiene una prohibición para el trabajo para los menores de 14 años".¹⁶

¹³ Idem, Cfr, p 14.

¹⁴ Ibídem, p 14.

¹⁵ Idem, p 14.

¹⁶ Ibídem, p 15.

Así pues tenemos que el problema obrero, tanto en relación con los menores como con los adultos, se enfoca desde el punto de vista civilístico, con lo que queda por debajo de las leyes de indias.

Con la Constitución de 1857, el objetivo de la Revolución de Ayutla fue derrocar la dictadura de Santa Ana y cuando éste fue derrocado se convocó a un Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de México entre 1856 y 1857 y dio como resultado la Constitución de 1857, que contiene importantes disposiciones relativas al trabajo; por ejemplo tenemos "que en los artículos. 4o. y 5o. se consignó la libertad de profesión, industria y trabajo y el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento."¹⁷

En el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, durante el régimen monárquico de Maximiliano de Hamsburgo, se elaboró una legislación social que buscaba proteger a los campesinos y trabajadores. Por lo que se expidió la Ley del Trabajo del Imperio de Noviembre de 1865, la cual consignaba la libertad de los campesinos de separarse en cualquier momento, de la finca a la que prestaran sus servicios; una jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salarios en efectivo y reglamentación de las deudas de los campesinos.

En el código civil de 1870 se trato de dignificar el trabajo y establecer de que la prestación de servicios no es equiparable al contrato de arrendamiento pues el hombre no tiene el carácter de cosa.

¹⁷ Idem, p 15.

En el Porfiriato y durante esta época, el profundo movimiento social trajo como consecuencia dos acontecimientos importantes: la huelga de Cananea, de 1906, en la que los trabajadores, estando conscientes de la explotación de que eran objeto, por lo que realizan algunos movimientos sociales de inconformidad y protesta. Así tenemos que estallaron las huelgas de Río Blanco y Cananea, que la policía reprimió. Estas fueron las primeras que se realizaron en México como actos de rebeldía de los trabajadores en contra de las empresas y el gobierno por las condiciones en las que laboraban; así tenemos que los trabajadores exigían mejores salarios y la supresión de los privilegios que se otorgaban a los empleados estadounidenses por parte de la empresa. La huelga de Cananea fue reprimida con violencia y con la intervención de tropas estadounidenses, lo que tuvo repercusiones políticas trascendentales, puesto que un año más tarde los propios trabajadores tomaron las armas con el fin de derrocar al régimen porfirista. Al frente de los trabajadores mexicanos estaban Manuel M. Domínguez y Esteban Baca Calderón, los cuales presentaron un pliego petitorio con la finalidad de un mejor nivel de vida laboral.

Por lo que tenemos que el pliego contiene algunas peticiones hechas por los trabajadores, que fueron los primeros en luchar por la jornada de ocho horas y por un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades y las de su familia. Los inconformes organizaron una manifestación de 3000 trabajadores de la empresa minera y desfilaron por las calles hasta llegar a la maderería de la Cananea Coopera, e invitaron a los obreros que estaban bajando para que se unieran a ellos, lo que provocó el enojo de los jefes estadounidenses, aquí pasa un acontecimiento importantísimo y es que los hermanos Metcalf, indignados, les echaron agua a los manifestantes y comenzó una arremetida de piedras. En respuesta, un disparo de arma mató a un trabajador y la

batalla se desató; murieron los dos hermanos Metcalf y 10 trabajadores mexicanos; ese día y el siguiente eran de lucha.

El gobernador de Sonora, Rafael Izábal, llegó a Cananea con 100 hombres, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía y 275 soldados estadounidenses comandados por el coronel Rining, quien cruzó la frontera con anuencia del gobernador.

Los dirigentes Manuel M. Domínguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra fueron aprehendidos y enviados a San Juan de Ulúa a purgar una pena de 15 años. Después de esta sangrienta lucha en Cananea se suscitó otra en Río Blanco, Veracruz, en donde se formó el Gran Círculo de Obreros Libres, a los que se unieron otros de Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, y se reconoció al primero como su centro de operaciones.

Otro incidente más fue la huelga de la industria textil de Puebla, estalló debido a la imposición de un reglamento de fábrica que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero que no dio los resultados esperados porque los patrones de la industria declaran un paro general, el presidente Profirio Díaz apoyó a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.

La influencia de Flores Magón, en 1906, publicó el Manifiesto y Programa del Partido Liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el que se examinaba la situación del país en esa época, las condiciones de los obreros y campesinos y proponían reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo.¹⁸

¹⁸ Idem, Cfr, p 16-21.

Además de que proclamó algunos principios e instituciones que luego se agregarían en la "Declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917; y se estableció que la mayoría de los trabajadores debían ser mexicanos, así como la igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo para personas con menos de 14 años de edad, y una máxima de ocho horas de trabajo, descanso semanal obligatorio; fijación de salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; normatividad del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidente de trabajo; higiene y seguridad en fábricas, talleres y habitaciones para los trabajadores." ¹⁹

Cabe hacer mención de que hubo leyes de los estados antes de 1917, así tenemos que el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, dictó una ley el 30 de Abril de 1904, en la que establecía la obligación de prestar el servicio médico y pagar el salario de los trabajadores hasta de tres meses, en caso de accidentes por riesgo de trabajo.

En Nuevo León, el 9 de Noviembre de 1906, se definía el único riesgo de trabajo, que era el accidente de trabajo, como "aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en ocasión de él"²⁰, y se fijaron indemnizaciones que cubrían, en caso de incapacidad permanente, hasta dos años de salario.

¹⁹ Idem, p 21.

²⁰ Idem, p 21.

El procedimiento para tal efecto era rápido. Las demandas de indemnización por accidente de trabajo se llevaban en juicio verbal, con la aplicación del Código de Procedimientos Civiles, no se admitía compensación ni reconvencción y para aportar pruebas se daba un término máximo de 15 días y 6 para el fallo. Si el patrón era condenado y apelaba, mientras se resolvía la apelación debía proporcionar al trabajador 50 % de las cantidades establecidas en la sentencia. En 1911, por decreto del presidente Francisco I. Madero, se creó el Departamento de Trabajo, que tenía facultades para intervenir en los conflictos laborales a manera de amigable componedor. En Aguascalientes, la ley del 23 de Agosto de 1914, decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, implantó el descanso semanal y prohibió la reducción de salarios. El 15 de Septiembre de 1914, se dictó un decreto en el que se fijaron los salarios mínimos en San Luis Potosí. En Tabasco sucedió lo mismo, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. El gobernador de Jalisco, Manuel M. Domínguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal obligatorio y las vacaciones. El 7 de Octubre de 1914, Aguirre Berlanga publicó un decreto que se llamó Primera Ley del Trabajo de la Revolución constitucionalista, que fue sustituido y superado por el del 28 de Diciembre de 1915, que reglamentaba la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición para que los menores de nueve años trabajaran, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, el trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riesgo profesional y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también en ese mismo año se creó la Ley del Sindicato y Personas morales.

El 4 de octubre de 1914, en Veracruz, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal: el 19 del mismo mes y año, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, que establecía la jornada máxima de nueve horas, el descanso

semanal, el salario mínimo, el riesgo profesional, las escuelas primarias financiadas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil.

Después, Agustín Millán promulgó la Primera Ley de Asociación Profesional de la República. En Yucatán, Salvador Alvarado expidió Las Cinco Hermanas, denominación con la que se conoce a la Ley Agraria, Ley de Hacienda, Ley del Catastro, Ley del Municipio Libre y Ley del Trabajo. Esta última establecía algunos principios básicos que después integrarían el artículo 123 constitucional, como el derecho del trabajo, que tiene como finalidad satisfacer a los derechos de una clase social; proclama que el trabajo no es una mercancía y las normas mínimas que establecen los beneficios a que tienen derecho los trabajadores. Estos principios deberían desarrollarse en los contratos colectivos y en los laudos del Tribunal de Arbitraje. La que emitió Salvador Alvarado reglamentaba las instituciones colectivas, como asociaciones, contratos colectivos y huelgas, el derecho individual del trabajo, la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones. Se reguló el trabajo de mujeres y menores, la higiene y la seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. También creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. En la capital de la República hubo un proyecto de Ley del Contrato de Trabajo, en Abril de 1915, para regular los contratos individuales colectivos de trabajo, lo elaboró una comisión presidida por Rafael Barán, secretario de Gobernación.

En Septiembre de 1916, en Coahuila se creó, en los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo y al mes siguiente una Ley sobre Accidentes de Trabajo, a fin de abrir la posibilidad de que en los códigos civiles se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. A ésta

se le consideró la primera ley sobre el asunto.²¹

Por lo que respecta al México pos - revolucionario y lo concerniente a la Legislación de Carranza. El 12 de diciembre de 1914, Venustiano Carranza dictó el Decreto de Adiciones y Reformas del Plan de Guadalupe, que entre otras cosas dispuso: "Leyes Agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad para que disuelvan los latifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados".²² El 6 de Enero de 1915, Luis Cabrera dictó una Ley que sirvió de base para elaborar el artículo 27 constitucional.

Ahora bien, en la Constitución de 1917, la fracción. X, del artículo 73, se limitaba a autorizar al Poder Legislativo para: regular la materia laboral. El proyecto del Congreso Constituyente agrega al artículo 5º, un párrafo que limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En Diciembre de 1916, las cinco diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5o. con normas en favor de los trabajadores. La comisión dictaminadora del proyecto del artículo 5o, incluyó sólo la jornada máxima de ocho horas y la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños. En contra del dictamen se pronunciaron 14 oradores. Al hacer uso de la palabra, el diputado obrero por Yucatán. Héctor Victoria sentó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional. El artículo 5º, debería trazar las bases fundamentales sobre las que habría de legislar en materia de trabajo, entre ellas tenemos a la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de mujeres y niños, seguros de accidentes, indemnizaciones, etcétera.²³

²¹ Ibidem, Cfr, p 21-23.

²² Idem, p 21.

²³ Ibidem. Cfr, p 23-24.

A raíz de la Promulgación de la Constitución General de la República del año de 1917, se promulgaron distintas leyes de trabajo en los estados de la República que lejos de crear una uniformidad en esta legislación, provocaron serias contradicciones en sus postulados, reformándose, en el año de 1929, la fracción X del artículo 73 constitucional.

En el año de 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República. Por otra parte, numerosos problemas no podían resolverse por las autoridades locales y tal fue la razón de que se creara, aún sin apoyo constitucional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El 6 de Septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional al artículo 73, fracción X, y al 123 su párrafo introductorio; desde esa fecha corresponde al Congreso Federal expedir leyes de trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados, dividiéndose la aplicación de la ley entre las autoridades federales y las locales.

En el mismo año de 1929, en que se hizo la reforma a la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductorio al artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto del Código Federal del Trabajo.

El proyecto Portes Gil fue el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo, por lo que dicho proyecto fue el objeto de muchas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores y aún de los patronos, hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró, en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, una convención obrero - patronal cuyas ideas sirvieron para reformar el proyecto Portes Gil y formular uno nuevo en cuya redacción tomó parte principal el Lic. Eduardo Suárez. El Presidente de la República lo aprobó y fue enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931.

El Derecho Mexicano del trabajo evolucionó con extraordinaria rapidez y el 18 de agosto de 1931 se estableció la primera Ley Federal del Trabajo, en los años inmediatamente posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, las asociaciones de trabajadores lograron aumentar considerablemente el volumen de los derechos y de las medidas de protección a los trabajadores y en el año de 1943 nace el I. M. S. S., el Derecho de Trabajo comenzó a vivir en los contratos colectivos e hizo sentir la necesidad de reformar la legislación. Así, después de un sin número de reformas, entre las que resaltaron las del año de 1962 con la creación de la institución de la Participación de Utilidades de los Trabajadores en las Empresas, a finales de la década de los sesentas se promueven serias reformas a la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, dando nacimiento a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 10 de mayo de 1970 y que ha sido reformada en diversas ocasiones con objeto de plantear la solución al problema de la vivienda en el año de 1972, la igualdad de derecho entre el hombre y la mujer y la protección de los salarios mínimos que trae como consecuencia el nacimiento del Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores y la fijación y revisión anual del año de 1974, otras referentes al aguinaldo en 1975, así como la ampliación de la jurisdicción federal y en 1976, entre otras, la creación de Juntas Federales Regionales de Conciliación y Arbitraje y por último en el año de 1980 hubo importantes reformas en el aspecto procesal del Derecho Mexicano del Trabajo.²⁴

²⁴ J. KAYE. Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 2a. Edición, Editorial Themis, México 1995, Cfr, p 27-28.

1.2. ANTECEDENTES DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN MEXICO

Antes de abordar el tema debemos separar y diferenciar algunos aspectos importantes antes de adentrarnos en el siguiente estudio, ya que son varias las autoridades y tienen funciones específicas y que a continuación se verán; en primer termino tenemos que para poder ver y entender el estudio del procedimiento laboral se tuvo que crear varias autoridades las cuales se encargan de dirimir las controversias entre trabajadores y patrones, estas autoridades tienen por nombre Juntas Locales de Conciliación y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; también existen las Juntas Federales de Conciliación y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, entre otras autoridades, en este sentido la diferencia que existe entre las Juntas Locales a comparación de las Juntas Federales es por el tipo de trabajo que realiza tanto el trabajador como el giro al que se dedica explotar el patrón, mientras que la diferencia de las Juntas de Conciliación y las Junta de Conciliación y Arbitraje, es por el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de 3 meses de salarios y en ciertos casos específicos y previamente delimitados por la ley. Ya que hemos delimitado estas autoridades a continuación se darán los antecedentes históricos generales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al dictarse el decreto que estableció el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje publicado en el Diario Oficial del gobierno constitucionalista del Estado de Yucatán, el día 17 de Mayo de 1915, se estableció que dicho comité de Arbitraje, estaría integrado por cuatro miembros de planta y dos accidentales, representantes de los sectores económicos encargados de resolver esos conflictos con la intervención de un árbitro nombrado por el Ejecutivo del Estado.

La función de ese organismo era sustancialmente conciliatoria pero de no llegarse a un acuerdo, el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de

no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme. Con el agregado de que la resolución del árbitro no podía ser discutida.

En la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, promulgada el 11 de Diciembre de 1915, aprovechando la buena experiencia del Comité de Conciliación y del Comité de Arbitraje, se crearon las juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje cuya finalidad, a partir de ser un poder independiente, sería buscar el ajuste automático de las diferencias entre patronos y trabajadores. La etapa conciliatoria que concluía sin arreglo provocaba la intervención del Tribunal que podía decidir sin apelación excepto en los casos en que tenga que ir más allá de lo preestablecido en la Ley, lo que evidentemente atribuía al Tribunal unas facultades normativas evidentes.

La presencia en el Constituyente de Querétaro del diputado yucateco, Héctor Victoria, generó sin duda la creación de lo que en el texto proyectado del artículo 123 constitucional se denominarían Consejos de Conciliación y Arbitraje y que en el texto definitivo se convirtieron en Juntas de Conciliación y Arbitraje como finalmente se les denominó en el apartado "A" en la fracción XX del artículo 123 constitucional.

La fracción XX del apartado "A", del artículo 123 de la Constitución de 1917 creó y prevé entonces las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero patronales, al establecer las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

La fracción XXXI del apartado "A", del propio artículo 123 Constitucional para la aplicación de las leyes del trabajo, estableció dos jurisdicciones la federal y la estatal dando así pauta para el establecimiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 constitucional, establece en su artículo 612, que el Presidente de la

República será quien designe al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en su artículo 605 establece que los representantes de los trabajadores y de los patrones serán designados por ramas de la industria de conformidad con las convocatorias que expida oportunamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta Junta funciona en Pleno y en Juntas Especiales. Estas, las Especiales, las establece la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijando su domicilio y competencia territorial, conforme a lo dispuesto por el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas y en la Ciudad de México.

El funcionamiento de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje es idéntico, cabe aclarar que las juntas Locales y Federales de Conciliación se establecen en donde no existen juntas de Arbitraje y en Municipios que por el acumulo de los negocios se hace necesario su funcionamiento. Cabe hacer mención de que el criterio de fecha 1 de Enero de 1924, derivado de la ejecutoria "La Corona", atribuyó a las juntas la competencia necesaria para resolver no solamente los conflictos colectivos de trabajo, sino también los individuales, sin que ello implicase el juzgamiento, prohibido por el artículo 13 constitucional.²⁵

Por último veremos brevemente el procedimiento actual de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje; el procedimiento en la primera de ellas es de la siguiente forma.

²⁵ DE BUEN LOZANO Nestor, Derecho del Trabajo I, 4a Edición, Editorial Porrúa. S. A., México 1981, Cfr, p 249-252.

Tres ventajas se encuentran en el proceso conciliatorio: la primera, evitar un juicio formal que requiere una serie de fases, que van desde la preparación y presentación de una demanda y hay un conjunto de audiencias, hasta llegar a la resolución definitiva que pronuncie la autoridad judicial de mayor jerarquía en última instancia entre nosotros los tribunales colegiados de circuito o la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La segunda, evitar la demora de un juicio, pues por más agilidad que se dé a un procedimiento, éste tiene que llevarse a través de un curso lógico, determinado y preciso, del cual no puede apartarse la autoridad judicial por así preverlo las leyes correspondientes.

La tercera, obtener en lo posible la comprensión de las partes con la determinación adoptada por la propia autoridad judicial, ya que si no ven cumplidas sus pretensiones es por los motivos y razonamientos que deben formar parte de la resolución o laudo.

La conciliación es parte, dentro del conjunto de actividades laborales, del camino para intentar una fórmula sencilla de arreglo bilateral, además de que el procedimiento de conciliación debe ser lo más sencillo posible. Ha de evitar ante todo, formalidades innecesarias y dejar a la autoridad el papel de guía o asesor en la superación de las diferencias laborales. Otra cosa importante es de que dos son las finalidades del procedimiento conciliatorio en toda legislación del trabajo: una, promover un acuerdo entre trabajadores y patronos para impedir que las diferencias que tengan respecto a la aplicación de las condiciones de trabajo, que hubieren convenido en los contratos, se conviertan en conflictos de mayor trascendencia; otra, obligarlas a presentarse a la mesa de discusiones, así como sugerirles bases de entendimiento

obrero-patronal. Esto último se cumple mediante el seguimiento de reglas que por su índole constituyen la base de su proceso y se resumen en los siguientes términos;²⁶

"Recibida una demanda ésta se notificará al demandado; para tal efecto, el demandante señalará el domicilio, en el que recibirá las notificaciones, así como el domicilio del demandado."

Las subsiguientes notificaciones se harán en los boletines oficiales si éstos circulan en la población o en los estrados de las oficinas correspondientes, colocados en lugares visibles.

Recibirán las pruebas que ofrezcan las partes y que tengan relación con la controversia, en particular las relacionadas con acciones y excepciones que se pretendan deducir ante las juntas de conciliación y arbitraje. El término para recibir las pruebas es de diez días hábiles.

Los expedientes formados con la demanda, contestación y pruebas, cuando no se trate de actos de su exclusiva competencia, los remitirán a la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea competente.

Si practicarán, en cambio, aquellas diligencias que les sean encomendadas por medio de exhorto cuando lo soliciten otras juntas.

Denunciarán ante el Ministerio Público a los patronos que no paguen a sus trabajadores los salarios mínimos aprobados.

²⁶ BARAJAS MONTES DE OCA Santiago. Derecho del Trabajo. " Panorámica del Derecho Mexicano". 1a. Edición, Editorial Mc Graw Hill, México 1997, Cfr, p 60-62.

Podrán aprobar un convenio que sea sometido por las partes interesadas si el mismo se deduce de las actuaciones practicadas artículos 600, 866 y 867, Ley Federal del Trabajo, o si estiman que es un principio de equidad el que impera en su función conciliatoria al constituir esta intervención legal un medio eficaz de actuación jurídica artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.²⁷

Ahora veremos brevemente el procedimiento ante cualquiera de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Corresponde a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquellos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas así lo establece el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo. Dos cuestiones se desprenden de esta disposición legal: una, la relativa a la competencia de cada junta según su carácter Federal o Local, otra, respecto a la naturaleza jurídica de los conflictos de los cuales deban conocer.

En otras palabras, es la facultad que por disposición de la ley le corresponde a una Junta de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de un litigio de carácter laboral que interponga un trabajador, un sindicato o un patrón, según la índole de la reclamación presentada por cualquiera de ellos, frente a otra junta u otro tribunal.

Así tenemos que los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Y se pueden clasificar en tres categorías: primera, conflictos individuales; segunda, conflictos colectivos de naturaleza económica, y tercera, conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

²⁷ Idem, p 62.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que la competencia del juez y la naturaleza del conflicto se encuentran en la instancia iniciada por una o por varias personas, derivada de un derecho supuestamente adquirido por una u otras, dependiendo esta circunstancia de la libertad contractual de las partes y de la facultad de que se haya investido a la autoridad.

Conflicto individual es el que inicia un trabajador por si o por conducto de un representante en contra de un empleador, aduciendo en el mismo la violación de un derecho, el cumplimiento de una obligación, el pago de una prestación o de una indemnización de cualquier índole. Conflicto jurídico de carácter económico es aquel que tiene como finalidad crear o modificar condiciones de trabajo, de manera definitiva o temporal, con objeto de establecer salarios, prestaciones u otro compromiso de carácter remunerativo. Conflicto colectivo de naturaleza jurídica es el relacionado con cuestiones de interpretación o cumplimiento de las convenciones colectivas, respecto de los dos elementos asignados a dichas convenciones el normativo y el obligatorio, tanto para asegurar la efectividad de la contratación establecida como las reglas que fijen las obligaciones a que se hayan comprometido trabajadores y patronos.

Presentada la demanda ante una junta competente o ante una junta incompetente, el trámite inicial que procede será precisamente revisar la competencia del tribunal que recibe el escrito respectivo. Si es competente se dictará auto de radicación, con lo cual queda aceptada por la junta su competencia jurisdiccional. Por el contrario, si la junta se declara incompetente para conocer del conflicto de trabajo al cual alude la reclamación, deberá enviar las actuaciones iniciales al tribunal que considere competente para tramitar dicho conflicto. Esta determinación deberá notificarla personalmente al demandante para que éste concurra ante la junta a la que se enviara el expediente formado conforme a los artículos. 870, 871 y 872, de la Ley Federal del Trabajo.

La junta que se estime competente deberá, en el mismo auto de radicación al que se ha hecho referencia, señalar día y hora para que tenga lugar la celebración de una audiencia previa dividida en tres etapas: una de conciliación, otra de demanda y excepciones y una tercera en la que se ofrecerán y admitirán las pruebas presentadas por las partes. De ahí su nombre de audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y aceptación de pruebas conforme a lo establecido por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo. El acuerdo correspondiente deberá notificarse personalmente a las partes, actora y demandada con apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con toda posible conciliación y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a dicha audiencia. Debido a que se fija un horario para que tengan lugar estas etapas iniciales del procedimiento, de no concurrir las partes a la de conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se pasará a la celebración de la audiencia de demanda y excepciones. Cabe aclarar que si la junta observa la existencia de una contradicción o error en la demanda presentada por un trabajador, lo advertirá al admitir la reclamación, una, otro o ambos, a fin de que sean corregidas las deficiencias con toda oportunidad.

Por último una vez celebrada la audiencia de conciliación demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, la junta señalará fechas para el desahogo de cada una de las pruebas que fueron ofrecidas por cada parte siempre y cuando la junta les haya admitido ya que deberán de ser ofrecidas con el objetivo de que el trabajador acredite sus acciones y pretensiones y el demandado oponga sus excepciones y defensas, si la junta no hubiere admitido alguna prueba ésta será por no tener relación con la litis, o por no estar ofrecidas conforme a derecho o porque resultaren innecesarias para su desahogo, la junta dictará un acuerdo en el cual las partes del proceso se tengan que presentar para el desahogo de cada una de sus probanzas

siendo apercibidos para el caso de no estar el día y hora que señale la junta de conciliación y arbitraje, así todo se reducirá a un punto de la litis a un punto de derecho y una vez desahogadas las pruebas y previa certificación del secretario de acuerdos de que no quedan pruebas pendientes por desahogarse las partes podrán formular sus alegatos y de inmediato se pasará el expediente para proyecto de resolución, el cual una vez elaborado se someterá a los integrantes de la junta para su aprobación y de inmediato se le dará el carácter de laudo el cual deberá de tener un extracto de la demanda, un análisis de la secuela del procedimiento y la aplicación de la ley a efectos de que de a conocer a las partes el resultado del juicio. Cabe hacer mención de que este es un extracto ya que en el capítulo siguiente se verá a fondo el procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje así como objetivo y finalidad de cada etapa dentro del procedimiento.²⁸

1.3. - FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La doctrina y de manera predominante el desarrollo teórico que hace Hans Kelsen, coinciden en que la Constitución de un país es un conjunto de normas supremas que fijan, desde el ángulo de la filosofía política aceptada en una sociedad, la estructura de un Estado, dejando patentes sus diversos elementos constitutivos, como son en su parte dogmática las garantías o derechos básicos del hombre; y en su desarrollo, los puntos determinantes de su organización, de su mecanismo de gobierno y de sus elementos, todo ello para la eficaz función de las relaciones gobierno-gobernado y para la existencia soberana del Estado como institución internacional.

²⁸ Idem, Cfr, p 62-64.

En lo que concierne a Hans Kelsen, debemos reconocer que si algún mérito hay en su doctrina, con fuertes tintes positivistas o fuentes escritas, dentro de la idea pura del derecho, es precisamente la creación de la figura jerárquico - jurídica que define a la Constitución de un Estado como la norma primaria, de la cual no solamente es posible que se deriven los otros niveles normativos en una génesis reglamentaria, sino que ésta derivación del derecho positivo o escrito, que arranca de la noción fundamental, ha de contener situaciones cada vez más concretas y cada vez más lejanas, aunque nunca contradictorias de la estructura constitutiva básica y fundamental de la creación de la norma constitucional.

La idea de un Estado de derecho se funda en la equilibrada interrelación de la norma primaria y la ley de derecho positivo, que logra ser vigente por corresponder en la realidad a la normatividad de las relaciones humanas, que nacen de la convivencia diaria de los hombres. De ahí que las normas constitucionales deban poseer una naturaleza tal que iluminen la norma de jerarquía inferior y le otorguen su apoyo jurídico, pero al mismo tiempo, por su propia naturaleza, no pueden ocuparse de los conflictos fácticos, cuya solución debe quedar plasmada en las leyes reglamentarias o secundarias.

Por otra parte, el carácter y la naturaleza constitucional de una ley no depende ni se obtiene por su inclusión en el cuerpo y marco propios de la norma Suprema de un Estado, sino que requiere indefectiblemente que posea aquella esencia de estar en verdad constituyendo las estructuras jurídicas fundamentales de una nación, elemento que está muy por arriba, jurídicamente hablando, de la materia y de los casos concretos que pretenden regular las normas de derecho ordinario.

Ahora bien, una Constitución; en primer término tenemos que la palabra constitución posee diversos significados. Cualquier objeto tiene una constitución. Y

desde este punto de vista, cualquier Estado posee una Constitución, que es el conjunto de las relaciones que se verifican en esa comunidad, los actos que realizan entre el gobierno y pueblo y el logro de un cierto orden que permite que se efectúen una serie de hechos que se reiteran. Así, la realidad tiene una Constitución, que es la forma como se conduce esa comunidad. Esta realidad se puede contemplar desde diversos ángulos y movimientos como el económico, el político, el sociológico, el jurídico, el histórico, etcétera que son los que hacen nacer o modificarse una constitución.²⁹

Para los efectos de nuestra teoría general de derecho del trabajo, las anteriores referencias y la doctrina nos conducen a un análisis del artículo 123 constitucional, con el objeto de determinar si los apartados o algunos de sus incisos desbordan en el ámbito de norma constitucional propios del Derecho Mexicano del Trabajo; En primer término tenemos que lo que concierne al Derecho Mexicano del Trabajo en su forma más básica y fundamental se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional en el cual se hayan normas fundamentales cuya base integra la rama antes mencionada, haciendo notar que en dicho artículo se encuentra dividido en dos partes o secciones; en el primer apartado que es el apartado A) y en el cual se menciona que se regirá entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, universitarios y de una manera general, todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste, además de que se establecen derechos mínimos así como prohibiciones, en lo referente a la regularización de las relaciones de trabajo delimita la competencia exclusiva de las autoridades federales en determinados asuntos concernientes a ramas industriales, empresas, disposiciones de trabajo que afecten a dos o mas entidades federativas.

²⁹ SOTO CERBON Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, la Edición, Editorial Trillas. S.A., México 1992, Cfr, p 67-71.

También en lo referente a la capacitación o adiestramiento, así como a seguridad e higiene en los centros de trabajo; por lo que respecta al apartado B) que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, excepto aquellos que por su naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas.

Existen también otros artículos constitucionales que regulan las relaciones laborales entre un trabajador y un patrón como por ejemplo el artículo 3o constitucional el cual en uno de sus párrafos dice que las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A) del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerde con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere; también otro artículo constitucional es el 5o el cual menciona que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, también prohíbe la prestación de trabajos personales sin justa retribución, salvo trabajo impuesto como pena por una autoridad judicial, así como muchas otras prohibiciones relacionadas a la prestación de un trabajo personal y subordinado.

En forma concreta es de suma importancia la existencia de una norma constitucional que tenga planteamientos básicos e indispensables para la regulación de las relaciones entre una persona cualquiera que esta sea y que realiza un trabajo personal

y subordinado a otra que lo reciba ya que la falta de observancia puede contraer una serie de arbitrariedades para cualquiera de las partes que intervenga en dicha relación. Es de suma importancia y por lo que se refiere a La Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria y emanada del apartado A) Constitucional contiene no sólo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, si no también formales, constitutivos del derecho procesal del trabajo, como lo veremos más adelante ya que esta ley es creada para delimitar específicamente las obligaciones y derechos tanto de trabajadores como de patrones inclusive las autoridades que deberán de intervenir en caso de algún conflicto o simplemente para salvaguardar los derechos de las personas que intervengan en el Derecho Mexicano del Trabajo.

"Ahora bien por último es de importancia mencionar que de acuerdo al criterio del Dr. Alberto Trueba Urbina en cuanto al análisis de las normas del artículo 123 establecen los siguientes principios":

1. -El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio; es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.

2. El Derecho del Trabajo, sustantivo y procesal, se integra por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente, es derecho de lucha de clases.

3. Los trabajadores y los empresarios o patronos son desiguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.

4. Los órganos del poder social, Comisiones del Salario Mínimo y Reparto de Utilidades, Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligados a materializar la

protección y la reivindicación de los trabajadores a través de sus funciones legislativas, administrativas y jurisdiccionales.

5. La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución política.

6. El Derecho del Trabajo es aplicable, en el campo de la producción económica y fuera de él, a todo aquél que presta un servicio a otro en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.

7. El Estado burgués, en ejercicio de sus atribuciones sociales, crea, en unión de las clases sociales, trabajo y capital, en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentajes de utilidades para los trabajadores.

8. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.

9. El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.

10. Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción."³⁰

³⁰ J. KAYE Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 2a Edición, Editorial Themis, México 1995, Cfr, p 28,29.

Por último es importante mencionar algunos otros artículos como por ejemplo el 73 Constitucional fracción X, en el cual se establece que para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, servicios de banca y crédito, energía eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Único en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes del trabajo reglamentario del artículo 123.

También tenemos el artículo 115, constitucional el cual dice que Los Estados adoptarán, para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el Municipio Libre conforme a las bases siguientes: Fracción VIII, Las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. Los municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere.

1.4.- CONCEPTOS ELEMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.4.1. – TRABAJADOR

"Es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado, precisando el concepto, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".³¹

³¹ THESAURUS JURIDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico v Diccionario 2001", Copyright 2001, No. Serie 2608.

1.4.2. - ACTOR

"Del latín actor el que ejercita acción procesal mediante la interposición de una demanda ante un órgano jurisdiccional y la libertad de que goza el actor para emprender el ejercicio de su acción en el momento que estime oportuno".

1.4.3. – EMPRESA

"En Materia de trabajo es la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios". (art. 16 Ley Federal del Trabajo)³²

1.4.4. – PATRÓN

"Del latín patronus, Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores y es el término empleado en una relación de trabajo".

1.4.5. – SALARIO

"Latín *salarium* literalmente "sueldo para comprar". Y es la remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie, que paga el patrón al trabajador que *hace un trabajo personal y subordinado*.

1.4.6. - RELACIÓN DE TRABAJO

"Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación personal y subordinada a otra persona, mediante el pago de un salario".

1.4.7. – PROCESO

"Es la jurídica directiz ya que es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional además de que el proceso es abstracto existiendo una finalidad compositiva del litigio".

1.4.8. – PROCEDIMIENTO

"En materia de trabajo son las normas procesales para la aplicación del derecho *sustantivo social o del trabajo por las magistraturas y tribunales laborales superiores en los litigios a ellos sometidos*".

1.4.9. - JUNTAS DE CONCILIACIÓN

"Tribunal laboral que tiene facultades para resolver controversias en la vía conciliatoria o amigable composición."

1.4.10. - JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

"Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo y pueden ser Juntas de conciliación y arbitraje tanto locales o federales."

1.4.11. - CONCILIACIÓN

"Conciliación, [Conciliation], Latín conciliatio, derivado de conciliare, literalmente "congregar", de donde "conciliar"; es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas. En materia de conflictos de trabajo, es la solución amigable obtenida en el procedimiento destinado a ese objeto y previo al arbitraje. En el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive el proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles".

1.4.12. - JURISDICCIÓN LABORAL

"Facultad del Estado para decidir el derecho en materia del trabajo por medio de las juntas de Conciliación y Arbitraje".

1.4.13. - ARBITRAJE

"Existen varios conceptos de arbitraje, en derecho del trabajo el arbitraje laboral, es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el *derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo*".

1.4.14. - COMPETENCIA FEDERAL

"Facultad otorgada por la Constitución a los órganos de la federación para intervenir y conocer los asuntos de trabajo y son todos aquellos trabajos que se encuentran comprendidos en la *fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, así como para la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de dos entidades federativas, obligaciones patronales en materia educativa en los términos de ley y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo*".

1.4.15. - COMPETENCIA LOCAL

"Facultad otorgada por la Ley Federal del Trabajo a los órganos de las entidades federativas para intervenir, conocer y resolver los asuntos de trabajo que no se encuentren plasmados en la *fracción XXXI del artículo 123 constitucional*."

1.4.16. - ALEGATOS

"Del latín *allegatio*, alegación en justicia. Es la exposición oral o escrita de los argumentos de las partes sobre el fundamento de sus respectivas pretensiones una vez agotada la etapa probatoria y con anterioridad al dictado de la sentencia de fondo en las *diversas instancias del proceso*".

1.4.17. – LAUDO

"Resolución de equidad que pronuncian los representantes de las juntas de conciliación y arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables. Por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una *controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje*".

1.4.18. - TERCEROS EXTRAÑOS EN EL JUICIO

La Suprema Corte de Justicia de la Nación a preferido usar la locución persona extraña a juicio cuando esta persona demuestre que se hayan afectado sus derechos o intereses por determinaciones judiciales distintas en los procedimientos en que ellos sean ajenos.

1.4.19. - TERCEROS INTERESADOS A JUICIO

"Se da el carácter de tercero interesado a la persona que sin ser parte en un juicio interviene en él para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera sea la resolución

que se dicte por la autoridad judicial competente pueda causarle algún perjuicio irreparable".

1.4.20. – TESTIGOS

"Latin testimonium, testimonio. Es la persona cuya presencia, y de intento o por azar, se cumple un hecho que cae bajo sus sentidos, que puede comprobar y del cual puede guardar memoria. Así como la persona llamada a prestar declaración ante la justicia sobre ése hecho, por lo común bajo juramento".

El testimonio es un acto de la persona que declara, esto es, del testigo. De ahí que la calidad de la persona es un elemento determinante de la idoneidad o veracidad del testimonio; y que en el proceso laboral mexicano, las tachas a la prueba testimonial, tienden a invalidar al testigo y como consecuencia al testimonio, por lo que en todo asunto el testigo que declare debe de ser imparcial y no tener interés en el juicio en donde participe ya que su testimonio será valorado por la autoridad competente al momento de resolver el asunto.

CAPITULO SEGUNDO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

2. 1.- LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

2.1.2 - SU NATURALEZA JURÍDICA

En cuanto a la naturaleza jurídica de las Juntas existen varias corrientes y pensamientos de diversos autores todos ellos muy válidos y cuestionables las cuales en un contexto general se trataran de resumir de la siguiente forma:

El Pensamiento de Narciso Bassols nos establece la problemática sobre qué asuntos debería de conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no tanto negar o no que las Juntas fueran o no tribunales, su pensamiento era de que habían sido creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo, y que era necesario la creación de verdaderos tribunales de trabajo para que conocieran los conflictos individuales sin perjuicio de la intervención de las Juntas en los colectivos, más sin embargo también su pensamiento se inclinaba a que por la composición y situación de las Juntas habría que calificarlos de tribunales administrativos.³³

Por su parte el Lic. Trueba Urbina, difiere de este pensamiento y establece que no son Tribunales Administrativos, ya que la jurisdicción administrativa que es la que tendrían los tribunales administrativos, y sería la jurisdicción sobre la administración y esto constituye una garantía a favor de los particulares para reclamar la ilegalidad de los actos administrativos que les perjudiquen.

³³ DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho procesal del trabajo, 10a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, D. F. 2001, Cfr, p 139 – 142.

Por otra parte este autor nos establece que los tribunales de trabajo no sólo se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional por el contrario constituyen un nuevo tipo de Órgano Estatal con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias, además establece que los tribunales no son tribunales ni de *conciencia ni de equidad sino de derecho, porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo* y por último rechaza que sean tribunales especiales y que son los que se encuentran prohibidos por el artículo 13 Constitucional, la confusión a nacido por no diferenciarse el tribunal especial constitucionalmente hablando del tribunal de competencia especial, que es por completo legal y a cuya categoría corresponden en rigor todos los tribunales existentes.³⁴

Ahora bien el Lic. Mario de la Cueva establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una institución especial, por su actividad material ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, están ligadas al poder Ejecutivo porque a él toca designar a la representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente, además establece que no son tribunales de derecho si no de equidad en la medida en que la *justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana, son tribunales de equidad porque buscan la justicia del caso concreto más que la interpretación abstracta de la Ley.*³⁵

³⁴ Ibidem, Cfr, p 142- 143.

³⁵ Idem, Cfr, p 143.

En el pensamiento del Lic. Héctor Fix-Zamudio establece que las Juntas no actúan en ningún caso como órganos legislativos sino de carácter jurisdiccional aún en la hipótesis de la solución de los conflictos económicos, además de que las Juntas son tribunales de derecho y no de conciencia o equidad, por lo que el concluye *manifestando que las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el sistema actual son verdaderos Tribunales de Derecho con las mismas características de los Tribunales Judiciales, con ciertas diferencias y modalidades de su organización y que dictan verdaderas sentencias aunque se les denominen laudos.*³⁶

En lo que se refiere al pensamiento del Lic. Jorge Carpizo establece que las Juntas no son tribunales especiales de los prohibidos por el artículo 13 Constitucional, sino más bien Tribunales de Jurisdicción especializada que es diferente, no es factible ubicarlas dentro del poder Legislativo, porque las sentencias que resuelven los problemas colectivos tienen el carácter de sentencia constitutiva colectiva, y a pesar a su vinculación cercana a la administración pública no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos, y manifiesta que no es admisible que *las Juntas sean independientes del Poder Judicial ya que son tribunales similares a los otros en cuanto a que gozan de independencia y autonomía, no son tribunales de ultima instancia en cuanto sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial Federal, la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los obliga, así como a los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial por todo ello las Juntas están encuadradas dentro del Poder Judicial.*

³⁶ Ibidem, Cfr, p 143 – 145.

Además las Juntas no son tribunales de equidad sino de derecho aunque el juzgador aplica la equidad que es una cosa diferente, no son tribunales de conciencia, éstos no razonan su veredicto que es inimpugnable porque su resolución es un laudo y no un veredicto que sí es impugnabile amen que el laudo debe ser razonado, por último los Representantes de los trabajadores y de los patrones tienen una naturaleza *suí generis*, en cuanto por su parte son jueces cuya labor consiste principalmente en conocer y resolver los conflictos laborales pero por otra parte no debe desconocerse su función de representantes ya que son electos por las partes y pueden ser revocados de su cargo por estas .³⁷

Por su parte Néstor de Buen Lozano establece que de acuerdo a diversas disposiciones constitucionales y legales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan las siguientes funciones primero en razón de la materia, es decir: Jurisdiccional, ésta se manifiesta en la resolución de los conflictos jurídicos y en la composición de los conflictos económicos; Administrativas, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados desempeñan funciones administrativas al transmitir los registros de los sindicatos y todas al recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo; Tutelares, porque corresponde a las Juntas la tutela de los trabajadores o actores al subsanar sus demandas, al eximir a los trabajadores de cargas probatorias y al requerir a los patrones demandados de la exhibición de documentos que de acuerdo a las leyes tiene la obligación legal de conservar la empresa.

Por otra parte lo previsto por el artículo 49 Constitucional, obliga a considerar si la Juntas forman parte o no del Supremo Poder de la Federación, que para su ejercicio se divide en Ejecutivo Legislativo y Judicial.

³⁷ Ibidem, Cfr, p 145 – 146.

En primer lugar tenemos al Poder Ejecutivo, hay una dependencia concreta del Ejecutivo en el orden administrativo en cuanto a que el Presidente de la República nombra al *Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* y el *Secretario del Trabajo y Previsión Social* al representante del gobierno en las Juntas Federales de *Conciliación*.

El Gobernador de cada estado y el Jefe del Departamento del Distrito Federal nombraran a su vez a los *Presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje*, por otra parte la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, a los gobernadores de los Estados y al jefe del Departamento del Distrito Federal le corresponde asignar la jurisdicción territorial de las Juntas, disponer su integración y funcionamiento, y la determinación del personal jurídico que deba hacerse cargo de ellas, cabe mencionar que la relación presupuestaria es también independiente.

Después tenemos al Poder Legislativo, desde el punto de vista formal las Juntas no pertenecen al poder legislativo que se deposita exclusivamente en el Congreso general que se divide en dos cámaras, y desde el punto de vista material las Juntas no dictan *Leyes*, que son *normas generales abstractas y obligatorias no modificables por parte de los particulares*.

Poder Judicial, su ejercicio de la Federación se deposita en la *Suprema Corte de Justicia de la Nación*, en tribunales de circuito, colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación y en *Juzgados de Distrito*.

Por último de lo que establece este autor tenemos al Poder Judicial, su ejercicio en la Federación se deposita y está delimitado con exactitud en la *Suprema Corte de Justicia de la Nación*, en tribunales de circuito, colegiados en materia de amparo y unitarios en materia de apelación, en *juzgados de Distrito* y en *Consejo de Judicatura*

Federal, por lo que en ningún momento hablan de Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje.

Con lo anterior podemos decir que ninguna de las autoridades mencionadas está facultada para invadir la autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar de las Juntas, por lo que en ese sentido no existe dependencia alguna.

*Ahora bien por lo que respecta a si son o no Tribunales de Derecho, Conciencia o de Equidad, podemos señalar primeramente que conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente y en referencia a su artículo 841, obliga a las Juntas a dictar los Laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen para emitir sus resoluciones, es decir las Juntas no solo deben apreciar los hechos sino también aplicar el derecho, por lo que sin lugar a duda les da ese carácter de ser tribunales de derecho.*³⁸

Por último podemos establecer que los órganos a los que la constitución confió la responsabilidad de resolver los conflictos de trabajo son tribunales de derecho que realizan funciones jurisdiccionales ya que están facultados para aplicar la ley a los casos *particulares y concretos que se someten a su consideración.*

Las Juntas son tribunales de trabajo competentes para conocer y resolver tanto los conflictos individuales de trabajo como los conflictos colectivos que se someten a su consideración. En razón de su competencia las Juntas son tribunales con jurisdicción especializada en el conocimiento de los conflictos laborales pero no son tribunales especiales ya que estos se crean para que conozcan de determinados negocios, de ciertos delitos en un tiempo determinado teniendo un carácter transitorio.

³⁸ *Ibidem*, Cfr. p 149 – 151.

Las Juntas son tribunales de derecho que se distinguen de los tribunales ordinarios civiles por utilizar una dosis mayor del procedimiento interpretativo de la equidad, pero no por ellos son tribunales de equidad, ya que los tribunales de equidad no aplican un derecho previamente ya establecido por el legislador, sino formulan el *derecho únicamente para aplicarlo de manera temporal, excepcional y transitoria al caso concreto de un fenómeno temporal.*

*Las Juntas son tribunales que resuelven en conciencia, pero no son tribunales de conciencia, ya que las Juntas tienen que razonar su fallo el cual por otra parte se puede impugnar y su naturaleza es de una sentencia a diferencia que los tribunales de conciencia que emite veredictos y que no se pueden impugnar, además de que la expresión que se establece en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia y dicha expresión debe ser entendida en el sentido de que no existen reglas precisas para valorar las pruebas o sea no se encuentran tasadas.*³⁹

2.1.3 - FUNCIONES

Dentro de las Funciones de las Juntas también existen facultades y obligaciones que deben acatar por lo que primeramente veremos las funciones de las Juntas Federales de Conciliación y que son:

- Actuar como instancia potestativa para los trabajadores y los patrones.

³⁹ PATIÑO CAMARENA Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo v la Seguridad Social, 1a. Edición, Editorial Oxford University, Tlalnepantla Edo. de México. 1999, Cfr, p 148 – 149.

- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere al artículo 600, fracción IV y que es 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.

Ahora bien dentro de las facultades y obligaciones de las Juntas de Federales de Conciliación tenemos que deben:

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.
- Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que este asignada Si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Recibir las demandas que les sean presentadas, a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o locales de Conciliación y las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.
- *De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.*

Por lo que respecta a las funciones de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje tenemos que estas son:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones derivados de la relación de trabajo y que no correspondan a las Juntas Federales de Conciliación.

Y también tenemos que por lo que respecta a sus facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación y arbitraje son:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, *que se susciten en el lugar en donde se encuentren instaladas.*
- Practicar la investigación y dictar las resoluciones con relación al pago de *indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo.*
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.
- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Por lo que se refiere a las funciones de las Juntas Locales de Conciliación son:

- Actuar como instancia potestativa para los trabajadores y los patrones.
- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere al artículo 600, fracción IV y que es 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.

Y sus facultades y obligaciones de las Juntas Locales de Conciliación tenemos que son:

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.
- Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Recibir las demandas que les sean presentadas, a la Junta Especial de la *jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*
- *Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.*

- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o locales de Conciliación y las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.
- *De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.*

Ahora bien las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales son las siguientes:

- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
- Resolver los conflictos de trabajo que no correspondan a la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Y por facultades y obligaciones de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son:

- Conocer y resolver todos los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones que no recaiga en la competencia Federal.⁴⁰

2.2- LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

2.2.1 - LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO AUTORIDADES.

Estas autoridades son algunas tanto a nivel Local como Federal las encargadas de impartir la justicia en el ámbito laboral ya que su principal función es dar una solución a los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones.

⁴⁰ Ley Federal del Trabajo, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, 82a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. DE C.V., México, D.F. 2001, Cfr, p 317 – 332.

Además de que como intervienen como una autoridad en consecuencia y gracias a las normas previamente establecidas en la Ley Federal del Trabajo pues estas autoridades se encargan de que todos los procedimientos que se realicen ante ellas sea de manera uniforme y con apego a lo ordenado por las normas laborales.

La fracción XX, del artículo 123 Constitucional del año 1917, creo las autoridades que hasta la fecha vienen resolviendo los conflictos obrero patronales, al establecer que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetara a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por un igual número de representantes de los obreros, de los patronos y del gobierno.

La fracción XXXI, del propio Artículo 123 Constitucional, nos indica que para la aplicación de las leyes del trabajo, estableció dos jurisdicciones, la Federal y la Estatal, dando así la pauta para el establecimiento de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien el artículo 612 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el Presidente de la República será quien designe al Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, también tenemos que el artículo 605 de la misma ley establece que los representantes de los Trabajadores y de los Patronos serán designados por ramas de la industria de conformidad con las convocatorias que expida oportunamente la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades Federativas y los Gobernadores de los Estados o el Jefe de Gobierno del D.F. podrán designar a los Presidentes de las Juntas Locales, y también lanzarán convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patronos.⁴¹

⁴¹ CORDOVA ROMERO Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Practica Forense Laboral, la Reimpresión, Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores México, D.F. 1991, Cfr, p 23 – 24.

Para el funcionamiento de las Juntas en general existe lo que se denomina el pleno de las Juntas y que se integra con el Presidente de la Junta y la Totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ahora bien que el trámite de los juicios lo podrá llevar el Auxiliar de la Junta y no necesariamente el Presidente, por lo que se entiende que para el trámite de los conflictos individuales y colectivos bastará la presencia de los Presidentes o de los Auxiliares quienes llevarán adelante la audiencia hasta su total terminación. Por otro lado además del Pleno de las Juntas, existen otros funcionarios que pertenecen y colaboran conjuntamente en las Juntas con la finalidad de que el trámite de juicios sea expedito y eficaz para la solución de los conflictos, y entre estas personas tenemos a los Auxiliares encargados del trámite procesal, Secretarios de Acuerdos, Dictaminadores o Auxiliares también, Actuarios encargados de las diligencias de notificación, inspección, examen de documentos, pruebas a cotejo y diligencias de embargos o reinstalaciones de los trabajadores en las fuentes de trabajo, Mecanógrafos, Archivistas etc.⁴²

2.2.2 - EL ACTOR

Del latín actor y que es el que ejercita una o varias acciones procesales mediante la interposición de una demanda individual o colectiva ante un órgano jurisdiccional y la libertad de que goza el actor para emprender el ejercicio de su acción en el momento que estime oportuno, comúnmente a los trabajadores que son los que ejercitan las acciones se les denominan actores dentro del los juicios laborales.

⁴² BARAJAS MONTES DE OCA Santiago, Derecho del Trabajo I, 1a. Edición, Editorial Mc Garw Hill México, D.F. 1997, Cfr, p 59.

Estudiando más a fondo este tema podemos señalar que el término Actor es en general para todos los trabajadores no importando el lugar en donde labora, si sean de base o de planta, eventuales o de confianza o tengan algún trabajo especial, tampoco importa la edad siempre y cuando no este prohibida por la ley, también sin importar su sexo y religión, labor o profesión a que se dediquen y siempre y cuando esta tampoco se encuentre prohibido por la ley o que a tente al derecho, la moral y las buenas costumbres.

Lo que si es importante señalar es que primeramente la persona física para que pueda ser un trabajador debe prestar a otra persona física o moral un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario o retribución.

De lo anterior se desprende que primeramente una persona física que se encuentre prestando a otra un servicio personal y subordinado a cambio de un salario es un trabajador, y por lo cual recibirá el nombre de actor si posteriormente ejercita una o varias acciones ante un órgano laboral y en contra de la persona a la que le presta el servicio.

Por último cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo establece un sin numero de beneficios y protecciones que se plasman en los derechos y obligaciones para los actores y que podrán hacer valer mediante una demanda cuando sus intereses se vean afectados o sus derechos violados.⁴³

⁴³ THESAURUS JURIDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico y Diccionario 2001", Copyright 2001. No Serie 2608.

2.2.3 - EL DEMANDADO

El demandado es la persona física o moral que ejercita y trata de hacer valer sus excepciones y defensas dentro de un juicio en respuesta de las acciones o pretensiones realizadas por el actor.

Común mente se le denomina demandado al patrón dentro de un juicio, el término patrón viene del latín *patronus*, y que es la persona física o moral que utiliza y recibe los servicios personales y subordinados de uno o varios trabajadores a cambio de dar una retribución en una relación de trabajo ya sea individual o colectiva.

De lo anterior podemos diferenciar al menos dos tipos de patrones, entre los cuales están las personas físicas como patrones y las personas morales o denominadas empresa también como patrones.

La única diferencia entre estos tipos de patrones es que las personas físicas son tangibles y las personas morales son abstractas pero también son representadas por personas físicas, en cualquiera de los casos responden en la misma forma ya que ambas personas tienen patrimonios propios y atributos de personalidad.

Entre estos tipos de patrones existen los mismos derechos y obligaciones para los trabajadores y se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo.⁴⁴

⁴⁴THESAURUS JURIDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico y Diccionario 2001", Copyright 2001. No Serie 2608.

2.2.4 -LOS TERCEROS Los terceros son personas ajenas al juicio principal.

2.2.4.1 LOS ABSOLVENTES PARA HECHOS PROPIOS.

Consiste únicamente que los hechos objeto de la confesión se le haya atribuido en la demanda o en la contestación, y además que se hace extensiva esta prueba a los miembros de la directiva de los sindicatos.

Es importante la primera adición, para evitar que caprichosamente se involucre en la *confesional para hechos propios a altos funcionarios de la empresa, como pretexto para hacerlos comparecer innecesariamente, ocasionándoles una pérdida de tiempo, respecto a los directivos de los sindicatos, esta justificado ese requerimiento cuando han intervenido en los hechos que originaron el conflicto.*

Pero lo mas interesante de esa prueba reside, en nuestro concepto, en la peculiar naturaleza jurídica de la misma, porque no es propiamente una confesional a nombre de la empresa, sino la confesión sobre hechos propios, que por la relevancia del cargo pueden obligar a la empresa y por lo tanto no pueden trascender del carácter de una prueba testimonial calificada. De aquí se derivan importantes consecuencias: una es que, *no debe estimarse suficiente que se refiera a hechos que por la naturaleza de sus funciones deban serles conocidos, administrativamente, pero que prácticamente los ignoren. En esas circunstancias no puede ser obligado a contestar posiciones para esa confesional sui generis, porque de ninguna manera son hechos propios los que hayan sido conocidos y no los que deban ser conocidos.* Además, trae las siguientes implicaciones: si la persona que ha ejercido funciones de dirección en la empresa, dejo de prestar servicios a la misma, esa llamada confesión para hechos propios tendrá que ser valorada por la Junta, apreciando las circunstancias que determinaron su salida de la empresa, que pudo ser por motivos voluntarios o por un despido, y entonces se trataria

de un testigo de dudosa idoneidad , aun cuando tampoco estas circunstancias impediría que este valore su declaración, según la veracidad que se desprenda de la misma. La demostración que no se trata de una verdadera confesional, es que al dejar de prestar servicios este funcionario en la empresa, se convierte en testimonial, aunque su conocimiento de los hechos que motiven la declaración sea el mismo.

2.2.4.2 – LOS TESTIGOS

El Testigo, del latin testimonium, es la persona que se encuentra en presencia de una circunstancia de modo, tiempo y lugar, y que percibe por medio de sus sentidos un hecho el cual tendrá que declarar ante una autoridad cuando sea citada para hacerlo.

Es de suma importancia la presentación de testigos dentro del procedimiento laboral ya que con la declaración que ellos rindan sobre los hechos que percibieron, la autoridad podrá emitir un laudo conforme a derecho.

Dentro del procedimiento laboral existen varios requisitos para esta persona y para las partes en conflicto que los presentan, ahora bien sobresalen dentro de los requisitos en primer término que las partes deberán de presentar un máximo de tres testigos por cada hecho que manifiesten, también tendrán que indicar los nombres y domicilios de los testigos en la etapa de ofrecimiento de pruebas, si se comprometen a presentarlo las partes o si solicitan a la Junta que lo cite y señalarán las causas o motivos justificados que impidan su presentación directamente, en segundo término y para efectos del desahogo la parte que ofreció al testigo deberá presentarlo directamente el día y hora que señale la Junta, el testigo deberá identificarse a solicitud de las partes y si no puede en la audiencia la autoridad le dará un término de tres días para hacerlo, los testigos presentados se examinarán por separados, después de que el testigo proteste de conducirse con verdad y apercibido de las penas en que incurrir los testigos falsos se

hará constar en el acta sus generales y a continuación las partes formularan las preguntas verbal y directamente, primero lo hará el oferente del testigo el cual le preguntará, y a continuación, el contrario podrá también formular preguntas, las preguntas y respuestas se harán constar en autos, y los testigos están obligados a dar *contestación a las preguntas que les formule así como a dar la razón de su dicho* y por último firmará al margen su declaración hecha en autos.

Cabe hacer mención de que la declaración de los testigos para que pueda ser tomada en cuenta deberá de coincidir en modo, tiempo y lugar en que se dieron los hechos que relatan las partes en sus escritos de demanda o de contestación a la demanda, ya que si no son contestes los testigos por alguna razón la autoridad no valorara el dicho manifestándolo en el laudo que emitirá al final del procedimiento.

Por último la declaración de los testigos puede influir en gran forma para que las partes en conflicto acrediten su dicho con relación a la litis planteada dentro del juicio, ya sea para que el actor obtenga un laudo condenatorio o el demandado obtenga un laudo absolutorio.⁴⁵

2.2.4.3- LOS PERITOS

El Perito, del latin *expertus*, es la persona elegida en razón de sus conocimientos técnicos, científicos o artísticos, y que deberá de presentarse dentro del procedimiento laboral siempre y cuando se le designe, ya sea a solicitud de las partes o por conducto de la autoridad, *ahora bien la función del perito es rendir un dictamen por medio de una prueba pericial que en su caso las partes tendrán la obligación de formular.*

⁴⁵ THESAURUS JURÍDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico y Diccionario 2001", Copyright 2001. No Serie 2608.

La prueba pericial para que esta sea admitida deberá de cumplir con determinados requisitos el primero y más importante es que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte y que tenga relación con la litis planteada, además de que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, *técnica o arte sobre el cual deberá versar su dictamen, ahora bien la prueba pericial* deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versarse, teniendo las partes la *obligación de exhibir el cuestionario respectivo.*

Es importante señalar que por lo que respecta al trabajador, cuando este mande llamar al perito por no tener la posibilidad de cubrir los honorarios, cuando no hiciere nombramiento de perito o el perito designado no se presentare a la audiencia dentro del procedimiento, la Junta le designara perito en la materia con el fin de que el actor acredite sus pretensiones dentro de la litis, a diferencia del demandado, este si deberá de designar perito en la materia y dar el nombre y su domicilio del perito, comprometiéndose a presentarlo el día y hora que la Junta se lo señalare.

Para efectos de lo relativo al perito, este se presentará el día y hora señalada para el desahogo de la prueba que ofrecieron las partes, los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la ley y rendirán su dictamen, o en su defecto y por causa justificada el o los peritos solicitaran nuevo día y hora para rendir el dictamen correspondiente.

En el caso de que exista discrepancia por parte de los peritos al rendir su dictamen la Junta designara perito tercero en discordia sobre la materia que versará la prueba pericial, por lo que este último perito deberá de protestar el cargo a excepción de que exista alguna excusa para su nombramiento por lo que deberá de hacerlo dentro de

las 48 horas siguientes a las que se le notifique su nombramiento a lo que la Junta calificará de pleno la excusa y declarada procedente designara otro perito en la materia. Por último esta persona que interviene dentro del procedimiento es de suma importancia ya que su presencia al igual que las manifestaciones que rinda por conducto de su estudio y que se verá reflejado en su dictamen, ayudarán a la autoridad para encontrar la verdad jurídica y en consecuencia la emisión de un laudo apegado a derecho.⁴⁶

2.2.4.4 -LOS TERCEROS INTERESADOS A JUICIO

Se da el carácter de tercero interesado a la persona que sin ser parte en un juicio interviene en el para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera que sea la resolución que se dicte por la autoridad competente pueda causarle algún perjuicio irreparable.

El doctor Alcalá Zamora lo llama simplemente tercerista y define su intervención como: la persona que participa en el proceso en forma espontánea o cuando es llamada al mismo ó en los casos en que es provocada su intervención.

El tercero interesado es, en resumen, un ser litigante que se encuentra obligado en todo tiempo, a prestar auxilio a los tribunales en la averiguación de la verdad por esta razón no solamente las partes sino los propios tribunales tienen el deber y la facultad de compeler a terceros, mediante los apremios más eficaces, para que cumplan con esta obligación; y en caso de oposición atenderán las razones en que la funden, para resolver sin ulterior recurso; salvo claro está, la exigencia de responsabilidad en que incurran si cometiesen alguna falta grave o fuese dolosa su intervención.

⁴⁶ THESAURUS JURÍDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico y Diccionario 2001", Copyright 2001, No Serie 2608.

Las reglas para justificar esta intervención podemos sintetizarlas en la siguiente forma: El tercero interesado puede presentarse voluntariamente a juicio para hacer la defensa de sus bienes o derechos, ya sea que dicha afectación haya sido decretada como una medida cautelar durante el proceso, o bien que se haya llevado a cabo con motivo *de la ejecución procesal a través de la vía de apremio, antes del pronunciamiento de la sentencia definitiva.*

Cuando el tercero aduzca un derecho propio frente al actor o demasiado con un juicio, o frente a ambos, en cuyo caso exige concurrir al pleito en cualquier estado del procedimiento, y demostrar mejores derechos que los alegados por las partes.

Cuando se oponga a la ejecución de una sentencia por la afectación que le resulte en perjuicio de sus bienes o derechos al no haber sido llamado a juicio como legalmente hubiere procedido, o por desconocerse su interés.

El tercero interesado puede ser incorporado al proceso si lo llama alguna de las partes o el tribunal estima necesaria su presencia en el proceso, en aquellos casos en que se considere que sus derechos u obligaciones pudieran influir en el resultado de la *controversia. Este principio debe entenderse en el sentido de que la autoridad da de cosa juzgada de una sentencia en que se establezcan tales o cuales hechos y relaciones jurídicas, se aplica también a los terceros interesados.*

La incorporación al proceso del tercero interesado puede presentarse también cuando puedan ser graves las consecuencias de la resolución del tribunal, o desventajosas para otros intereses.

El tercero puede en forma independiente presentar demanda en contra de una de las partes en juicio o contra las dos, según sea la afectación de sus intereses. En estos casos rigen las reglas de la acumulación, y si actúa en esta forma es porque considera que el derecho litigioso le corresponde y no al actor o al demandado.

En la Ley Federal del Trabajo vigente establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo; o ser llamadas a juicio por la Junta, así lo establece el artículo 690 de dicha ley. La disposición es más escueta, pero en el fondo *contiene idéntico principio, así como la facultad del tercero interesado para solicitar se le dé intervención en un proceso en el cual tenga interés, ya sea porque puedan causársele daños o perjuicios irreparables o porque sea en rigor quien debe responder de las acciones que intente un trabajador y no el presunto demandado.*

Hagamos finalmente referencia a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el tercero interesado. Ha dicho nuestro alto tribunal que la "resolución pronunciada por una Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que acuerda no haber lugar a llamar como terceros interesados a las personas designadas por las partes, es una violación de procedimiento que no es atacable en un juicio de amparo directo por no quedar comprendida en el artículo 159 de la Ley de Amparo; sino es impugnabile en un juicio de amparo indirecto, en términos del artículo 114 fracción IV de la propia ley, por tratarse de un acto de imposible reparación, toda vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede revocar su determinación al pronunciar su laudo".

En relación con la suspensión la jurisprudencia ha agregado que la suspensión es improcedente contra los laudos de las Juntas de Conciliación que resuelvan conflictos entre el patrono y el trabajador, se refiere a aquellos casos en que la ejecución del laudo se dirige directamente contra el demandado; pero no a los casos en que se embarguen bienes de un tercero extraño al conflicto, a quien trata de obligarse a cumplir un laudo que no fue dictado en su contra, procediendo en estos casos conocer la suspensión

mediante fianza (apéndice de 1965, quinta parte, cuarta sala, y amparo directo núm. 1377/75 promovido por Arnulfo Carballo Hernández, en inf.) de 1975).

Podríamos agregar una tesis más en la que se concede a un tercero interesado acudir al juicio de amparo en el estado en que éste se encuentre, si comprueba que era necesaria su intervención y no fue llamado como legalmente procedía. La única salvedad es que no puede exigir que el procedimiento se inicie de nuevo para ejercitar todos sus derechos, por no estarse en el caso de autorizar la nulidad del procedimiento, pero se le faculta a actuar en lo que al curso del juicio respectivo proceda (Apéndice de 1965, tesis 222, sexta parte).⁴⁷

2.2.4.5 –LOS TERCEROS EXTRAÑOS A JUICIO

La ley vigente solo señala que: Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo; o ser llamadas a juicio por la Junta, conforme al artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo la ley no es clara en este sentido en cuanto a los Terceros Extraños a juicio, ya que solo establece esta figura en un solo artículo 742 y una sola fracción y que es la VII y que se refiere a que las notificaciones que se harán de forma personal.

Cabe hacer mención de que en general la tercería es un recurso extraordinario planteado por una persona contra un laudo o sentencia dictado en un juicio al cual no ha sido citada la persona ni en el que ha estado representada, y que causa un perjuicio a sus intereses.

⁴⁷ THESAURUS JURÍDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico y Diccionario 2001", Copyright 2001, No Serie 2608.

Por su parte y en cuestión a los terceros extraños a juicio y de manera constitucional primeramente tenemos que la fracción III del artículo 107 constitucional establece: *Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, en este sentido y por lo que respecta al artículo 103 nos menciona que: Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite:*

I.- Por leyes o actos de la autoridad que viole las garantías individuales.

Y de acuerdo con el artículo 107 constitucional fracción III, nos dice: Cuando se reclamen actos de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el amparo sólo procederá en los casos siguientes:

a).- *Contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, respecto de las cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación se cometa en ellos, o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo;*

b).- *Contra actos en juicio cuya ejecución sea de imposible reparación, fuera de juicio o después de concluido, una vez agotados los recursos que en su caso procedan, y*

c).- *Contra actos que afecten a personas extrañas al juicio.*

También tenemos con relación a los terceros extraños la fracción VII del artículo 107 de la Constitución y que establece que: *El amparo contra actos en juicio, fuera de juicio o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio, contra leyes o contra actos de autoridad administrativa, se interpondrá ante el juez de Distrito bajo cuya jurisdicción se encuentre el lugar en que el acto reclamado se ejecute o trate de ejecutarse, y su tramitación se limitará al informe de la autoridad, a una audiencia para la que se citará en el mismo auto en el que se mande pedir el informe y se recibirán las*

pruebas que las partes interesadas ofrezcan y oirán los alegatos, pronunciándose en la misma audiencia la sentencia.

Por lo que se refiere a los terceros extraños a juicio la Suprema Corte de Justicia de la Nación a preferido usar la locución persona extraña a juicio cuando esta persona demuestre que se hayan afectado sus derechos o intereses por determinaciones judiciales distintas en los procedimientos en que ellos sean ajenos habiéndoles concedido inclusive el beneficio de no encontrarse obligados a agotar recursos ordinarios o medios legales de defensa, antes de ocurrir al amparo de la justicia federal. Por último tenemos que la fracción XIII del artículo 73 de la Ley de Amparo nos dice que: El juicio de amparo es improcedente: Contra las resoluciones judiciales o de tribunales administrativos o del trabajo respecto de las cuales conceda la ley algún recurso o medio de defensa, dentro del procedimiento, por virtud de la cual puedan ser modificadas, revocadas o nulificadas, aun cuando la parte agraviada no lo hubiese hecho valer oportunamente, salvo lo que la fracción VII del artículo 107 Constitucional dispone para los terceros extraños.⁴⁸

2.3.- OBJETIVO ESPECIFICO EN CADA UNA DE LAS ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

En general el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación de la demanda, ante la oficialía de partes de la unidad receptora de la Junta competente, ahora bien la demanda deberá presentarse por escrito, así copias necesarias de traslado para todos y cada uno de los demandados del juicio, y en las cuales se expresará los motivos de las peticiones.

⁴⁸ THESAURUS JURIDICO MILENIUM, "Compendio Jurídico y Diccionario 2001", Copyright 2001, No Serie 2608.

El pleno de la Junta recibirá la demanda y dictará un acuerdo en el cual fijara día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, así mismo señalará que deberá de notificarse a las partes del día y hora de la celebración de la audiencia y apercibiendo tanto al demandado como al actor en términos de ley para el caso de incomparecencia, una vez notificadas las partes estas se tendrán que presentar el día y hora señalados por la Junta y que se denomina audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, conforme a lo que establece el artículo 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien la audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran y que estén debidamente notificadas, si alguna de las partes no esta notificada la Junta suspenderá la audiencia y señalara nuevo día y hora para su celebración y ordenando que se notifique a la parte no fue emplazada, por lo que respecta a las que estén notificadas y se encuentren ausentes podrán intervenir cuando se presenten siempre y cuando la Junta no haya acordado de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente⁴⁹, así entonces tenemos que la primera etapa es la conciliación y la cual se describirá a continuación.

2.3.1 – ETAPA CONCILIATORIA.

Ahora bien tenemos que la etapa de conciliación la establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 876, además determina que se desarrolla de la siguiente forma.

⁴⁹ CORDOVA ROMERO Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Practica Forense Laboral, la Reimpresión, Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, D.F.1991, Cfr, p 57.

Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; la Junta intervendrá para la celebración de las pláticas conciliatorias entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, se denunciará un convenio y una vez aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; también establece la Ley que 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 siguientes, quedando notificadas las partes comparecientes en ese mismo momento de la nueva fecha con los apercibimientos de ley; si las partes no llegaren a un acuerdo o arreglo que finalice el juicio, entonces se le tendrá por inconformes con todo arreglo y se tendrán que turnar los autos pasando a la siguiente etapa que es de demanda y excepciones. Cabe hacer mención de que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá también por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Ahora bien después la Ley Federal del Trabajo en su artículo 877, nos indica que la Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la Junta de Conciliación, tendrá la obligación de citar a las partes a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.⁵⁰

⁵⁰ Ley Federal del Trabajo, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge, 82a Edición, Editorial Porrúa, S. A. DE C. V., México, D.F. 2001, Cfr, p 409 – 410.

En este sentido tenemos que la primera etapa tiene por objetivo conocer del conflicto y citar a las partes ante la Junta como Autoridad para que ella arbitre el conflicto mediante la conciliación con la finalidad de que se pueda dar una solución mediata a un conflicto entre un trabajador y un patrón por medio de un arreglo conciliatorio.

Un comentario personal es de que aún que la Ley nos indica que las partes comparecerán a la junta sin abogados, asesores o apoderados, lo cual en la actualidad no se da ya que es de suma importancia la presencia de una persona especializada en materia de derecho laboral, principalmente para que oriente y asesore a cada una de las partes del conflicto en cuanto a los derechos y obligaciones que poseen cada uno ya que si no se llega a un arreglo en ese momento entonces tanto el trabajador como el patrón estarán obligados a continuar con un procedimiento el cual ninguno de los dos sabrán como desarrollar todas y cada una de las etapas que a continuación se describirán.

2.3.2 - DEMANDA Y EXCEPCIONES

El Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo establece que esta etapa se desarrollará conforme a las normas siguientes en términos generales.

La ley nos dice que el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda; por lo cual el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola y en su caso aunque no lo dice la ley se podrá aclarar, ampliar o enderezar, precisando los puntos petitorios de su escrito.

Si el promovente, siempre que se trate del trabajador no cumpliera los requisitos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las acciones o prestaciones de la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese

mismo momento; una vez expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, y si fuere por este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación de demanda; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado la contestación de demanda; en la contestación el demandado expondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes, también la ley nos dice que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, así como de que no podrá admitirse prueba en contrario.

La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho; por otro lado la ley también nos dice que la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda; más adelante la ley nos indica que las partes podrán por una sola vez replicar y contra replicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren; ahora bien si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; una vez que a concluido el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por último la ley nos indica que si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho y en consecuencia se declarará cerrada la instrucción.⁵¹

⁵¹ *Ibidem*, Cfr, p 410 – 411.

Cabe hacer mención de que por otra parte el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la etapa, de demanda y excepciones nos indica que la audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes. Y nos dice que si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial, y por si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, únicamente 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.⁵²

De todo lo anterior y que respecta a esta etapa tenemos que el objetivo de ésta es que la autoridad escuche las pretensiones del actor y en su caso también las excepciones y defensas del patrón siempre y cuando estas se formulen y la finalidad es de que dependiendo de la exposición de las partes al final todo se reduzca a un punto de derecho y se pueda fijar la litis dentro del procedimiento y para tratar de acreditar los dichos de las partes la Junta tendrá la obligación de turnar los autos a la siguiente etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.3.3 - OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Esta etapa se desarrollará conforme a las normas contenidas en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo y en la cual en general nos establece una serie de eventos dentro del procedimiento.

⁵² Idem, Cfr, p 411.

Primeramente el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de la parte actora y éste a su vez podrá objetar las del demandado; las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contra parte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. En el caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Después la ley nos indica que las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones de los artículos referidos a las reglas generales de las pruebas contenidas en el Título Catorce, del Capítulo XII y de la sección primera a la octava, que es con relación a las pruebas que pueden ofrecer las partes en el conflicto. También nos indica que concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá Inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.⁵³ En este sentido y con relación a la admisión de pruebas tenemos que la Junta admite las pruebas consistentes en la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

⁵³ Idem, Cfr, p 411 – 412.

También nos menciona la ley que las pruebas deberán de referirse a los hechos controvertidos por las partes y no los que hayan sido confesados por ellos mismos, y de que la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo de ello, para efectos de la admisión de las pruebas y su desahogo estas deberán de estar acompañadas con todos los elementos necesarios para su desahogo.

Concluida esta etapa la Junta solo aceptara pruebas supervenientes o de tachas de testigos. Ahora bien tenemos que la Junta en el propio auto que admite las pruebas ofrecidas por las partes, señalará también el día y hora que deberán de ser desahogadas.⁵⁴

Con esto tenemos que el objetivo de esta etapa es que las partes puedan mediante las pruebas que la ley previamente ha establecido y que las partes que intervienen en el conflicto puedan ofrecer y que estimen convenientes presentar ante la autoridad, cuya finalidad es obtener que la autoridad determine una resolución a su favor.

2.3.4 - DESAHOGO DE PRUEBAS

La ley nos indica que esta audiencia deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del acuerdo de admisión de pruebas, y se llevará a cabo conforme a las siguientes normas que consigna; el artículo 884 de la Ley Laboral.

Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas ofrecidas por las partes y que se encuentren debidamente preparadas para su desahogo, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha.

⁵⁴ Idem, Cfr, p 411 – 412.

Y si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la ley.

En el caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; y si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al Superior Jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y por último una vez desahogadas las pruebas. las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.⁵⁵

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el Secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes de desahogo posterior y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción; por lo cual se deberá turnar el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes tal y como lo establece el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.⁵⁶

En esta etapa tenemos que el objetivo principal y que es mediante las pruebas que desahogaron las partes, se pueda acreditar por una parte las pretensiones del actor y por la otra las excepciones del demandado con la finalidad de que la autoridad una vez que valore las pruebas, emita un laudo que pueda ser condenatorio o absolutorio ya que este dependerá de lo que cada parte acreditó con sus probanzas.

⁵⁵ Ibidem, Cfr, p 413.

⁵⁶ Ibidem, Cfr, p 413- 414.

2.3.5 - FORMULACIÓN DE ALEGATOS

Esta etapa es muy sencilla y pobre en cuanto a el procedimiento ya que la propia ley en su artículo 884, fracción IV solo menciona desahogadas las pruebas, que las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.⁵⁷

De lo anterior notamos a simple vista que a diferencia de los demás eventos que se suscitan dentro de este procedimiento laboral no hay ninguna manifestación al respecto sobre si se formulan o no, si existe algún tipo de perjuicio o qué beneficios se tienen si se formulan o simplemente si se renuncia a su formulación, tampoco manifiestan como deben de hacerse o si existe alguna formalidad para su descripción. Como comentario personal y sin el peligro de crear más lagunas dentro de la Ley Federal del Trabajo, si se puede realizar una reforma correcta a esta fracción, ya que si no se tuviera importancia esta etapa simplemente desde un principio en el cual se originó y se establecieron las bases del procedimiento laboral, simplemente no se hubiera creado la etapa como tal de alegatos, ahora bien si tomamos en cuenta la importancia de los alegatos, nos podemos dar cuenta que dentro de todo el procedimiento y en virtud de que el mismo es eminentemente oral no se hace otra cosa que alegar a favor del trabajador o del patrón durante todo el procedimiento.

Ahora bien si tomamos también en consideración que la omisión de los alegatos por parte de la autoridad no es violatorio de garantías individuales, también defendemos la postura de que el hecho de formularlos y de que si sean tomados en cuenta es únicamente que las partes puedan hacerle ver a la autoridad de una forma más concreta el resultado del juicio apoyando en que los alegatos se formularán en términos de lo que

⁵⁷ Idem, Cfr, p 413.

se logro acreditar por cada una de las partes y no en los errores en que hubieran incurrido, además de que en ocasiones principalmente por el grosor del expediente en el que se actúa suele ser muy voluminoso lo que traería como consecuencia una resolución fuera de lo que se pudiera acreditar en el juicio y si a eso le agregamos la carga de labores que tiene la Junta como autoridad pues si resulta muy difícil que la autoridad en muchas ocasiones estudie a conciencia un expediente para que emita un laudo apegado a derecho independientemente de que sea absolutorio o condenatorio para las partes.

Así tenemos que el objetivo es muy concreto y sería hacerle ver a la autoridad lo que uno como parte del juicio logro acreditar y la finalidad también sería muy concreta y que es que con lo que cada parte logró acreditar se emitiera una resolución apegada a derecho, sin tratar de inducir a la Junta dolosamente a que únicamente determine el resultado de un juicio por medio de los alegatos.

2.3.6 - LAUDOS

Así también tenemos que por último una de las partes más importantes dentro del procedimiento y a lo que se le denominaría como resultado final del juicio es el Laudo. Para empezar a abordar este tema primeramente el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo establece que deberá existir un proyecto de resolución el cual contendrá; un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contra réplica, y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma; también el señalamiento de los hechos controvertidos; así como una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, y los puntos resolutivos.⁵⁸

⁵⁸ Idem, Cfr, p 414.

Cabe hacer mención de que la Ley Federal del Trabajo, establece que el proyecto del laudo será formulado por el auxiliar, y de que se entregara una copia a cada uno de los miembros o representantes de la Junta, aclarando que en esta fase del procedimiento puede darse el caso que los representantes que integran la Junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen soliciten el desahogo de pruebas en virtud de que no se desahogaron por causas no imputables a las partes; y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días tal y como lo establece el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo.⁵⁹

Concluido lo anterior el Presidente de la Junta fijará hora y fecha dentro de los diez días, siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo.

El artículo 888 de la ley señala que la sesión en donde se ponga a discusión y votación el proyecto del laudo, se desarrollará conforme a las siguientes normas: Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones alegadas por las partes; el Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente *declarará el resultado final. Si el proyecto de resolución fuera aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieren modificaciones o adiciones, se ordenará al Secretario que de Inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado.*

En este caso, el resultado se hará constar en acta como lo establece el artículo 889 de la Ley Federal del Trabajo.⁶⁰

⁵⁹ Idem, Cfr, p 413-414.

⁶⁰ Ibidem, Cfr, p 415

Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes como lo establece el artículo 890 de la Ley Federal del Trabajo.⁶¹

*Ahora bien tenemos que conforme a lo dispuesto por el artículo 840 de la Ley, el Laudo deberá contener varios requisitos como son : lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta; extracto de los alegatos; las razones legales o de equidad; la Jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento; y los puntos resolutivos.*⁶²

Por disposición expresa de la ley los Tribunales del Trabajo al momento de pronunciar el laudo deben cumplir con las normas siguientes: los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán *los motivos y fundamentos legales en que se apoye conforme al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.*⁶³ Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes, en la *demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente* de acuerdo al artículo 842, cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuáles deberá cumplirse con la resolución.⁶⁴

⁶¹ Idem, Cfr, p 414.

⁶² Ibidem. Cfr, p 399.

⁶³ Idem, Cfr, p 399.

⁶⁴ Idem Cfr, p 399.

Por último tenemos que el objetivo del laudo en primer término es el estudio a conciencia de todas las etapas del procedimiento así como la valoración de las pruebas en base a lo que cada parte del conflicto mencionó y aportó, en segundo término es que mediante lo que se pudo acreditar en la secuela del procedimiento la autoridad determine a quien le asiste la razón del derecho, con la finalidad de una aplicación *correcta de las leyes y en consecuencia la dictaminación congruente y apegada a derecho de una resolución justa para cada parte.*

2.4.- LA VALORACION DE LOS ALEGATOS COMO PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES PARA LA RESOLUCION DEL LAUDO

Ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a valorar todas y cada una de las pruebas desahogadas en el procedimiento, para alcanzar la verdad jurídica, es de vital importancia que los alegatos como parte del cuerpo del expediente sean también analizados y valorados para la emisión del laudo, además ya que si bien es cierto de que *la no valoración de los alegatos no es violatorio de garantías individuales para las partes que intervienen en el conflicto por ser presumiblemente simples apreciaciones subjetivas, también lo es que cuando se ofrece la prueba de instrumental pública de actuaciones consistente en todo lo actuado dentro del expediente, en principio esta prueba se desahoga en la misma audiencia por su propia y especial naturaleza sin necesidad de ningún medio de perfeccionamiento a diferencia de otras pruebas y es ahí cuando la autoridad como órgano juzgador tiene la obligación de que como los alegatos son parte instrumental del cuerpo de expedientes estos deben de ser valorados y tomados en cuenta para la resolución que ponga fin al conflicto laboral.*

2.5 LAS CONSECUENCIAS DE LA RENUNCIA DE LA FORMULACION DE ALEGATOS

La consecuencia de la renuncia de los alegatos en la actualidad a decir verdad no afecta ni beneficia a las partes en conflicto de manera general en casi todos los juicios, ya que *casi siempre estos alegatos formulados por las partes no son tomados en cuenta ni valorados por la autoridad para la emisión del laudo.*

Sin embargo en algunas ocasiones si se puede llegar a resultar un perjuicio para las partes en conflicto el no formular alegatos, ya que por el grosor del expediente en que se actúa por un estudio inadecuado que se realice del conflicto en la secuela del procedimiento o por una ampliación equivocada del derecho al momento de determinar y resolver sobre la litis planteada, las personas encargadas del proyecto y emisión del laudo, lejos de emitir una resolución apegado a derecho, dan a conocer un laudo equivoco o arbitrario y que resultaría ser violatorio de garantías ya que la resolución dictada puede perjudicar a cualquiera de las partes en conflicto y de manera principalmente en el patrimonio ya que todo el resultado del juicio se reduce a una cuantificación económica condenando o absolviendo a las partes en conflicto.

Por otra parte si las partes en conflicto formulan sus alegatos y estos se enfocan en hacerle ver a la autoridad lo que se logro acreditar dentro del procedimiento en base a la litis planeada, entonces la autoridad puede hacer un mejor estudio del expediente y en consecuencia emitir una resolución lo mas apegado a derecho, sin que se lleguen a omitir determinados actos o actuaciones que afecten la verdad jurídica y que en muchas ocasiones por el grosor del expediente no se estudia adecuadamente lo que origina laudos erróneos, equivocados o arbitrarios y que en consecuencia las partes al verse

afectados tengan que recurrir a un medio de impugnación con una autoridad superior por la violación de la no aplicación correcta del derecho sobre el caso concreto.

CAPITULO TERCERO

LA OBLIGATORIEDAD DE FORMULAR ALEGATOS EN TERMINOS DE LO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 884 FRACCION IV DE LA LEY LABORAL

3.1 ESTUDIO ESPECIFICO DE LA FRACCION IV DEL ARTICULO 884 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

Antes de empezar el análisis de esta fracción es recomendable mencionar brevemente tanto el artículo anterior como el artículo posterior para tener un marco referencial un poco más amplio para nuestro análisis; el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la admisión de pruebas, a su desahogo señalando fecha o fechas para el mismo, girar oficios cuando sea necesario para recabar informes de autoridades o personas ajenas, también apercibimientos de ley y que de preferencia se desahoguen primero las pruebas del actor y después las del demandado; el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a que ya una vez desahogadas todas las pruebas, formulados los alegatos y previa certificación del secretario de que ya no hay pruebas por desahogar, tendrá la obligación de cerrar la instrucción y formulara por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo y el cual deberá de cumplir con ciertos requisitos; por su parte el artículo 884 en sus primeras 3 fracciones se refiere al desahogo de las pruebas, que deberán de ser de preferencia primero las del actor y después las del demandado, si hay alguna prueba que no se encuentra preparada se señalará fecha para su desahogo y si las pruebas que faltaren son copias o documentos que se solicitaron a una autoridad diversa y esta es omisa y no ha cumplido con esa obligación la junta a petición de parte le comunicará al superior jerárquico para que este aplique las sanciones correspondientes.

Por último textualmente la Fracción IV, del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, establece que: "Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos"

Dicha fracción es la que nos importa en cuanto al presente estudio de tesis ya que la crítica al legislador al momento de elaborar y emitir la Ley Federal del Trabajo, crea artículos los cuales pueden ser ejercitados de forma facultativa o potestativa, es decir, deja al simple albedrío de las partes en conflicto el que realicen o dejen de hacer una parte de la etapa del procedimiento a la cual yo creo que es de utilidad y de gran importancia.

Creo que es de suma importancia porque los alegatos sí ayudarían a que la persona que se encarga del proyecto de resolución, emita un laudo lo más apegado al derecho.

Ahora si bien es cierto que la omisión de los alegatos no es violatorio de garantías, también es cierto que en muchas ocasiones por el grosor del expediente o por algunas otras circunstancias que se suscitaron dentro de la secuela del procedimiento en cuanto a la litis, el proyectista no estudie a conciencia el expediente y omita algún tipo de circunstancia que se puede mencionar en los alegatos, la cual sea determinante para la correcta aplicación del derecho y en consecuencia produzca la emisión de un laudo erróneo, lo que si traería como consecuencia una violación a las garantías a quien le afecte la resolución, sin mencionar además de la responsabilidad que tendría la junta como autoridad al aprobar un laudo el cual contrajera una resolución equivocada.

Por lo cual yo creo que en primer término los alegatos no deberían de tener ese rubro de potestativo es decir de la palabra « podrán », si no más bien que se hiciera obligatorio, además de que establezcan ciertas formalidades o criterios para la formulación de los mismos, en el sentido de que únicamente se alegará lo que cada una

de las partes acreditó, así como la repercusión de lo que probó, a manera de conclusiones, también un término especial para que en el caso de que el expediente sea de un grosor excesivo o sean más de 100 hojas las partes tengan la obligación de que presentarán sus alegatos por escrito y por último que para el caso de que no sean *presentados los alegatos por las partes se les aperciba de que la falta de presentación de éstos será a su más entero perjuicio en el conflicto de que se trate.*

3.2 - ANÁLISIS PARA REFORMAR LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 884 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El análisis puede empezarse desde el contenido del texto plasmado en la fracción IV del artículo 884 que a la letra dice así:

"IV.- Desahogadas las pruebas las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos"⁶⁵. De ahí tenemos que este texto lo primero que se desprende es que es ambiguo, impreciso, oscuro y potestativo, por lo que explicaremos por separado cada una de las señalizaciones que se hacen ver a simple vista .

Cada una de las señalizaciones a que hace referencia en el artículo mencionado desde luego esto es desde una apreciación meramente subjetiva, la cual puede cambiar dependiendo de la parte que se este representando en el juicio o bien por la propia autoridad laboral que puede tener una apreciación muy diferente a las partes involucradas en el proceso.

⁶⁵ Ley Federal del Trabajo, TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. 82a. Edición. Editorial Porrúa. S.A. DE C.V., México, D.F. 2001, Op. Cit, p413.

En primer término tenemos que el texto de la fracción es Ambiguo, porque puede entenderse de varios modos, formas o tener distintas interpretaciones por lo que es en todo su contenido impreciso, incierto, dudoso y con laguna por lo que hace a su contenido, por ejemplo el texto no nos indica que hacer si alguna o ambas o en su caso *terceros que fungen también como partes en el conflicto no formulan los alegatos en la misma audiencia*, ahora bien el texto tampoco nos habla de que las partes puedan *renunciar a su derecho si así lo quisieran para formular sus alegaciones*, tampoco establece una forma para elaborarlos y presentarlos y mucho menos un termino si es que las partes lo solicitan por lo que se reitera que existe lagunas en cuanto a su contenido.

Es Impreciso, ya que no define sobre como se versarán los alegatos en cuanto a su contenido, sobre qué deberán de contener y a qué se deberán de referir de ahí que el texto es sumamente dudoso.

Es Oscuro, porque existe una falta de claridad en cuanto a su contenido como fracción de un artículo ya que no define a que se referirán los alegatos ni tampoco su elaboración y su presentación lo que provoca confusión para las partes en conflicto de lo que se desprende *incertidumbre*.

Y por último Potestativo, entendiendo esta palabra en el derecho como la facultad que una persona tiene para realizar determinado acto que no resulta ser obligatorio, de lo que se desprende que en ningún momento y por ninguna causa esta fracción presente obligatoriedad a las partes para la formulación, por lo que deja al libre albedrío de las partes el realizarlo o abstenerse de formular los alegatos.

A diferencia de la fracción actual la propuesta de reforma es muy clara porque se tratan de cubrir todas esas imprecisiones, falta de obligatoriedad, lagunas, ambigüedades y dudas que a simple vista se ven en el texto por lo que desglosaremos

tomando y cubriendo los puntos más importantes de la propuesta de reforma que a continuación describo.

- En primer lugar es que desahogadas las pruebas las partes deberán de formar sus alegatos de manera obligatoria en la misma audiencia.
- En segundo lugar de que los alegatos deberán de referirse únicamente a lo que lograron acreditar las partes.
- En tercer lugar describir brevemente los puntos a analizarse y formularlos a manera de conclusión.
- En cuarto lugar solo de manera excepcional por lo avanzado de la hora o por el grosor del expediente la Junta a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y se les concederá término de 3 días hábiles para que las partes formulen sus alegatos por escrito.
- En quinto lugar la existencia de un apercibimiento de que para el caso de que no los presente se le tendrá por perdido su derecho y a su mas entero perjuicio y se continuará con el procedimiento.
- En sexto lugar y por último que la autoridad al momento de dictar su laudo tenga la obligación de tomar en cuenta los alegatos expuestos por las partes.

De lo que se desprende que quedan cubiertos todos los errores que con anterior se mencionaron al iniciar este análisis comparativo de la fracción IV del artículo 884 de la *Ley Federal del Trabajo en confrontación con la propuesta de reforma a la que hago mención.*

3.3 - LA OBLIGATORIEDAD DE FORMULAR ALEGATOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

La principal justificación de la obligatoriedad de la formulación o presentación de los alegatos es de que como en todo procedimiento se agoten todas y cada una de las etapas para la conclusión de un juicio y en consecuencia se cumpla con esta etapa de alegatos dentro del procedimiento laboral ya que en la actualidad y por muchas razones *no se realiza y yo creo que si no fuera importante esta etapa desde un principio y hasta las últimas reformas de 1980 de la Ley Federal del Trabajo esta fracción se hubiera derogado, y al menos en mi leal entender desde un inicio de la creación del derecho, del proceso, del procedimiento, del juicio y de las normas jurídicas positivas se ha venido estableciendo que antes de la finalización de un conflicto cualquiera que sea no importando la materia que al menos en este caso si interesa y es la materia laboral el juzgador o juzgadores tienen en primer termino la obligación de escuchar y darles el pleno valor probatorio correspondiente a las alegaciones que realicen las partes en conflicto, y más aun por otra parte es un derecho y una obligación que tienen las partes en conflicto para hacerle ver a aquella persona que resolverá sobre un conflicto lo que logró acreditar dentro de toda una secuela con el objetivo de ayudar al juzgador para que emita una resolución lo mas apegada a derecho.*

3.4 – LA FINALIDAD DE FORMULAR ALEGATOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Como ya se ha mencionado antes y ahora se sintetiza es de que en primer término las partes en conflicto realicen y ejerciten un derecho y una obligación que tienen y que se encuentra dentro del procedimiento laboral, y más aun plasmado en una ley tan importante como es la Ley Federal del Trabajo, en segundo término es que formulen sus alegaciones de manera obligatoria refiriéndose a los puntos que deberán ser tomados en cuenta y valorado por la autoridad dentro del procedimiento en cuestión

para que el juzgador o la persona que resolverá y dará una solución al caso concreto no solo se base en las pruebas desahogadas sino en todo lo actuado dentro del proceso, ya que es una obligación de la autoridad revisar y analizar desde la presentación de la demanda inicial hasta la etapa de los alegatos que es antes de que pase a proyecto de resolución, por lo que en consecuencia como los alegatos son parte de todo lo actuado la autoridad esta obligada a darles el pleno valor probatorio para la resolución del conflicto. Por lo que se reitera la importancia de formular los alegatos, pues estos como se ha hecho referencia van a dar luz al juzgador por otra parte también se recomienda que deben tomarse en cuenta por parte de la autoridad y/o quien vaya a realizar el proyecto de resolución o dictamen, pues es sabido de muchos que no toman en cuenta los alegatos en el momento de valorar las pruebas o formular el proyecto del laudo final, por lo que es necesario también que no solo se obligue a las partes a formular alegatos sino también a las autoridades para que estas tomen en cuenta la formulación de dichos alegatos en cualquiera de los procedimientos en materia laboral donde se tengan que formular proyectos de resolución y muy especialmente en el procedimientos ordinario que es el que nos ocupa.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - La Fracción IV, del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, establece que Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos: así tenemos que en el presente estudio de tesis en base a esta fracción y en forma de conclusión señalaré que es de suma importancia para efectos del procedimiento que se reforme dicha fracción ya que en su contexto literal la misma es muy ambigua, inexacta, oscura y con lagunas ya que el legislador al momento de elaborarla deja al simple albedrío de las partes en conflicto el que realicen o dejen de ejercitar sus alegatos los cuales creo que es de utilidad y de gran importancia porque los alegatos si ayudarían a que la persona que se encarga del proyecto de resolución, emita un laudo lo más apegado al derecho. Si bien es cierto que la omisión de los alegatos por parte de la autoridad no es violatorio de garantías, también es cierto que la autoridad al momento de dictar una resolución tiene que valorar todo lo actuado dentro del proceso y que se encuentra plasmado en el expediente y que en consecuencia de que los alegatos son parte instrumental del mismo expediente a éstos se les debe de tomar en cuenta y darles el valor probatorio al momento de que se dicte resolución al conflicto. Por otro lado los alegatos no deberían de tener ese rubro de facultativo es decir de la palabra "podrán", si no más bien que se hiciera obligatorio, además de que establezcan ciertas formalidades o criterios para la formulación de los mismos, en el sentido de que únicamente se alegará lo que cada una de las partes acreditó así como la repercusión de lo que probó, a manera de conclusiones en toda la secuela del procedimiento.

SEGUNDA.- Un sujeto que interviene dentro del procedimiento laboral es el actor que es el que ejercita una o varias acciones procesales mediante la interposición de una demanda individual o colectiva ante un órgano jurisdiccional, profundizando en este tema podemos señalar que en materia laboral la persona que recibe el nombre de trabajador y que ejercita una acción se le puede denominar en el juicio actor y es importante señalar que trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal y subordinado a cambio de un salario o retribución cabe mencionar que la Ley Federal del Trabajo establece un sin número de beneficios y protecciones que se plasman en los derechos y obligaciones para los trabajadores y que

podrán hacer valer mediante una demanda cuando sus intereses se vean afectados o sus derechos violados. Por último el demandado es la persona física o moral que ejercita y trata de hacer valer sus excepciones y defensas dentro de un juicio en respuesta de las acciones o pretensiones realizadas por el actor. Comúnmente se le denomina demandado al patrón dentro de un juicio y que es la persona física o moral que recibe los servicios personales y subordinados de uno o varios trabajadores a cambio de dar una retribución en una relación de trabajo ya sea individual o colectiva. De lo anterior podemos diferenciar al menos dos tipos de patrones, entre los cuales están las personas físicas como patrones y las personas morales y entre estos tipos de patrones existen los mismos derechos y obligaciones para los trabajadores y se encuentran plasmados en la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- Existen varios tipos de terceros que intervienen dentro del procedimiento de los cuales podemos señalar a el perito y que es la persona elegida en razón de sus conocimientos técnicos- científicos o artísticos y que deberá de presentarse dentro del procedimiento laboral siempre y cuando se le designe, ya sea a solicitud de las partes o por conducto de la autoridad, ahora bien la función del perito es rendir un dictamen por medio de una prueba pericial que en su caso las partes tendrán la obligación de formular y el perito tendrá la obligación de rendir su dictamen. Otro sujeto es el testigo y es la persona que se encuentra en presencia de una circunstancia de modo, tiempo y lugar, y que percibe por medio de sus sentidos un hecho el cual tendrá que declarar ante una autoridad cuando sea citada para hacerlo. Es de suma importancia la presentación de testigos dentro del procedimiento laboral ya que con la declaración que ellos rindan sobre los hechos que percibieron, la autoridad podrá emitir un laudo conforme a derecho. Tenemos a otros sujetos que intervienen dentro del procedimiento y que son los terceros interesados a juicio, se da el carácter de tercero interesado a la persona que sin ser parte en un juicio interviene en el para deducir un derecho propio, para coadyuvar con alguna de las partes si es llamada a ello, o cuando tenga conocimiento de que cualquiera que sea la resolución que se dicte por la autoridad competente pueda causarle algún perjuicio irreparable. El tercero interesado es en resumen, un ser litigante que se encuentra obligado en todo tiempo, a prestar auxilio a los tribunales en la averiguación de la verdad por esta razón no solamente las partes sino los propios tribunales tienen el deber y la facultad de compeler a terceros, mediante los apremios más eficaces, para que cumplan con esta obligación; y en caso de oposición atenderán

las razones en que la funden, para resolver sin ulterior recurso; salvo claro está, la exigencia de responsabilidad en que incurran si cometiesen alguna falta grave o fuese dolosa su intervención. Por último tenemos a los terceros extraños a juicio y que son las personas extrañas a un juicio que demuestren que se hayan afectado sus derechos o intereses por determinaciones judiciales distintas en los procedimientos en que ellos sean ajenos habiéndoles concedido inclusive el beneficio de no encontrarse obligados a agotar recursos ordinarios o medios legales de defensa, antes de ocurrir al amparo de la justicia federal. Por lo que se refiere a los terceros extraños a juicio la Suprema Corte de Justicia de la Nación a preferido usar la locución Persona Extraña a Juicio.

CUARTA. - Dentro del objetivo y finalidad de las etapas en el procedimiento laboral tenemos que de manera general el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación de la demanda, deberá presentarse por escrito, y copias necesarias de traslado para todos los demandados, el pleno de la Junta recibirá la demanda y dictará un acuerdo en el cual fijara día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas y señalará que deberá notificarse a las partes del día y hora de la celebración de la audiencia apercibiendo tanto al demandado como al actor en términos de ley para el caso de incomparecencia, ahora bien la audiencia de conciliación tal y como su nombre lo dice tiene por objetivo conocer del conflicto y citar a las partes ante la Junta como Autoridad para que ella arbitre el conflicto mediante la conciliación con la finalidad de que se pueda dar una solución mediata a un conflicto entre un trabajador y un patrón por medio de un arreglo conciliatorio.

QUINTA. - Por su parte en la etapa de demanda y excepciones tenemos que el objetivo de esta es que la autoridad escuche las pretensiones del actor y en su caso también las excepciones y defensas del demandado siempre y cuando estas se formulen respectivamente por cada una de las partes y la finalidad es de que dependiendo de la exposición de las partes al final todo se reduzca a un punto de derecho y se pueda fijar la litis y a que parte le corresponde la carga probatoria del juicio dentro del procedimiento y para tratar de acreditar los dichos de las partes la Junta tendrá la obligación de turnar los autos a la siguiente etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas tenemos que el objetivo principal y que es mediante las pruebas que aporten y que desahogaron las partes, se

pueda acreditar por una parte las pretensiones del actor y por la otra las excepciones y defensas del demandado con la finalidad de que la autoridad una vez que valore las pruebas, emita un laudo que pueda ser condenatorio o absolutorio ya que este dependerá de lo que cada parte acredite con sus probanzas. Por su parte la etapa de Formulación de Alegatos es muy sencilla y pobre en cuanto a el procedimiento ya que la propia ley en su artículo 884, fracción IV solo menciona desahogadas las pruebas, que las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos. De lo anterior queda a simple vista que a diferencia de las demás etapas que se suscitan dentro de este procedimiento laboral no hay ninguna manifestación al respecto sobre si se formulan o no, si existe algún tipo de perjuicio o que beneficios se tienen si se formulan o simplemente si se renuncia a su formulación, por lo que se refiere a esta etapa su objetivo y finalidad es de que ambas partes en el conflicto manifiesten a lo que si derecho e interés convenga haciéndole ver a la autoridad lo que lograron acreditar dentro del procedimiento mediante sus alegaciones. Para finalizar tenemos el Laudo y que es una de las partes más importantes dentro del procedimiento laboral y a lo que se le denominaría como resultado final del juicio. En este sentido tenemos el objetivo del laudo en primer término es el estudio a conciencia de todas las etapas del procedimiento así como la valoración de las pruebas en base a lo que cada parte del conflicto mencione y aporte, en segundo término es que mediante lo que se pudo acreditar en la secuela del procedimiento la autoridad determine a quien le asiste la razón del derecho, con la finalidad de una aplicación correcta de las leyes y en consecuencia la dictaminación congruente y apegada a derecho de una resolución justa para cada parte.

SEXTA.- Ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas en todo momento a valorar las pruebas desahogadas en el procedimiento, para alcanzar la verdad jurídica, es de vital importancia que los alegatos como parte instrumental del cuerpo del expediente sean también tomados en cuenta, analizados y valorados para la emisión del laudo, ya que cuando se ofrece la prueba instrumental pública de actuaciones consistente en todo lo actuado dentro del expediente, la autoridad tiene la obligación de que como los alegatos son parte instrumental del cuerpo del expediente. Estos deben de ser valorados y tomados en cuenta para la resolución que ponga fin al conflicto laboral. La consecuencia de la renuncia de los alegatos en la actualidad a decir verdad en muchas ocasiones no afecta ni beneficia a las partes en conflicto de manera general en casi todos los juicios, ya que casi siempre estos alegatos formulados por las

partes no son tomados en cuenta ni valorados por la autoridad para la emisión del laudo. Sin embargo en algunas ocasiones si se puede llegar a resultar un perjuicio para las partes en conflicto el no formular alegatos, ya que por el grosor del expediente en el que se actúa, por un estudio inadecuado que se realice del conflicto en la secuela del procedimiento o por una aplicación equivocada del derecho al momento de determinar y resolver sobre la litis planteada, la autoridad puede dar a conocer un laudo equivoco o arbitrario y que si resultaría ser violatorio de garantías ya que la resolución dictada puede perjudicar a cualquiera de las partes en conflicto y de manera principalmente en el patrimonio ya que todo el resultado del juicio se reduce a una cuantificación económica condenando o absolviendo a las partes en conflicto.

SEPTIMA.- La Propuesta de reforma de la fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo es muy sencilla en cuanto a su texto en primer término tenemos que las partes deberán de formar sus alegatos de forma obligatoria en la misma audiencia y estos deberán de referirse únicamente a lo que cada una de las partes logró acreditar dentro del procedimiento, describiendo brevemente los puntos que deberán de analizarse y tomarse en cuenta a manera de conclusión para la resolución del conflicto, de manera excepcional para el caso de que por lo avanzado de la hora o por el grosor del expediente no se puedan formular los alegatos en la misma audiencia a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y por economía procesal se establecerá un término de 3 días hábiles contados a partir del día siguiente de la celebración de la audiencia para que ambas partes formen sus alegatos por escrito, apercibido de que para el caso de que no presente los alegatos se le tendrá por perdido su derecho para formularlos a su más entero perjuicio por la omisión de su formulación, una vez presentados o no presentados la junta de oficio declarará cerrada la instrucción y turnara los autos para dictamen. Y la Junta de conciliación y Arbitraje tendrá la obligación de tomarlos en cuenta al momento de dictar su laudo.

OCTAVA.- Del análisis comparativo de la actual fracción IV del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo en confrontación con la propuesta de reforma en primer término tenemos que este texto actual es ambiguo porque puede entenderse de varios modos, formas o tener distintas interpretaciones, es impreciso por que no define sobre como se versaran los alegatos en cuanto a su contenido sobre que deberán de contener y que se deberán de referir, es oscuro, porque existe una falta de claridad en cuanto a su

contenido como fracción de un artículo ya que no define que son los alegatos ni tampoco su elaboración y su presentación lo que provoca confusión para las partes en conflicto y por último Potestativo, entendiendo esta palabra en el derecho como la facultad que una persona tiene para realizar determinado. acto que no resulta ser obligatorio, de lo que se desprende que en ningún momento y por ninguna causa esta fracción presente obligatoriedad a las partes para la formulación, por lo que deja al libre albedrío de las partes el realizarlo o abstenerse de formular los alegatos. A diferencia de la fracción actual la propuesta de reforma es muy clara porque se tratan de cubrir todas esas imprecisiones, falta de obligatoriedad, lagunas, ambigüedades y dudas que a simple vista se ven en el texto por lo que tenemos que en primer lugar exista una obligatoriedad para formular los alegatos en la misma audiencia, en segundo lugar de que los alegatos deberán de referirse únicamente a lo que lograron acreditar las partes, en tercer lugar describir brevemente los puntos a analizarse y formularlos a manera de conclusión, en cuarto lugar solo de manera excepcional la Junta a petición de ambas partes suspenderá la audiencia y se les concederá término de 3 días hábiles para que las partes formulen sus alegatos por escrito, en quinto lugar la existencia de un apercibimiento de que para el caso de que no los presente se le tendrá por perdido su derecho y a su más entero perjuicio y se continuará con el procedimiento y en sexto lugar y por último la autoridad tendrá la obligación de tomar en cuenta los alegatos expuestos por las partes al momento de dictar su laudo.

BIBLIOGRAFÍA.

Cavazos Flores, Baltasar. J..as 500 preguntas mas usuales S9bre temas laborales. Segunda edición, México, Editorial Trillas, 1985.

Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. México, Editorial Trillas, 1983.

Climent Beltrán, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, México, Editorial Esfinge, S. A. de C.V., 1999.

Climent Beltrán, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. México, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. 1989.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, Primera edición, México, Editorial Porrúa, S.A. de .V. 1985.

Dávalos, José. Un Nuevo Artículo III. Tercera edición, México, Editorial Porma, S.A. de C.V. 1998.

De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición, México, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 2001.

De Buen Lozano, Néstor. S.A. de C.V. 2001.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Tercera edición, México, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 1993.

Díaz de León, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II, Primera edición, México, editorial Porrúa, S.A. de C.V. 1990.

Morales Saldaña, Hugo Italo y Tena Shuk, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, México, Editorial Trillas, 1987.

Muñoz, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Primera edición, México, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 1996.

Ovalle Favela, José. Teoría General del Proceso. México, Editorial Harla, S.A. de C.V. 1991.

Tena Shuk Rafael e Italo Morales, Rugo. Derecho Procesal del Trabajo. quinta Edición, México, Editorial Trillas, 1997.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición, México, Editoria Porrúa, S.A. de C.V. 1971.

Petit, Eugene. Tratado Elemental del Derecho Romano. Novena Edición Francesa. Editorial Epoca, S.A. México 1977.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Decimonovena edición. Editorial Esfinge, S.A. DE C.V. México 1999.

Ley Federal del trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima edición. Editorial Porrúa, S.A. DE C.V. México 1989.

DICCIONARIOS CONSULTADOS

Diccionario Jurídico Mexicano, Octava edición. Editorial Porrúa. U.N .A.M. México 1995.

Diccionario de la Lengua española, real Academia Española, Decimonovena edición. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid 1970.

Diccionario Básico Escolar Larousse. Ira. Edición. Editorial Ediciones Larousse, S.A. DE C.V. México 1987.