



UNIVERSIDAD DE SOTAVENTO, A.C.



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“PROPUESTA DE ADICIÓN DE UN ÚLTIMO PÁRRAFO AL
ARTÍCULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”**

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

LIZBET BONILLA HERNÁNDEZ

ASESOR DE TESIS

LIC. CARLOS DE LA ROSA LÓPEZ.

COATZACOALCOS, VERACRUZ, JUNIO 2013.



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.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES:

Gracias papá y mamá, por su infinito amor y apoyo en cada paso de mi vida y sobre todo porque gracias a su esfuerzo y dedicación, me han dado la oportunidad para estudiar y ser una persona de bien y de provecho para la sociedad, por el amor que me brindaron y sus palabras de aliento que nunca faltaron cuando todo parecía más difícil ante una situación económica complicada, porque nunca fue una opción dejar los estudios y por que decidieron que la mejor herencia para mí, era darme la oportunidad de estudiar una licenciatura y así abrirme paso por la vida, por no dejarme rendirme nunca y enseñarme a ser mejor en todo lo que haga en la vida, por todo lo que son para mí y porque me siento dichosa de ser su hija.

GRACIAS.

A MI ESPOSO E HIJA;

A mi esposo, por el gran amor que me ha demostrado, porque me ha acompañado en los momentos más difíciles de mí vida, y también en los más hermosos, por haberme enseñado a ser mejor persona y encontrar el lado bueno de las cosas, gracias por ser parte de mi vida, por ayudarme a comprender las situaciones difíciles de la carrera, por impulsarme a titularme y por ser el hombre que eres y del cual me siento orgullosa.

A mi hija, por ser mi más grande inspiración para luchar día a día, para ser mejor persona en todos los ámbitos tanto en lo personal como en lo profesional, porque es quien me llena de felicidad en todo momento, por el amor que me demuestra a cada instante, por sus constantes cuestionamientos acerca de porque me gusta ser licenciada, y que no me permite siquiera pensar en el hecho de rendirme en ningún aspecto, por quien lucho para que un día ella pueda sentirse orgullosa de mi.

LOS AMO.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
-------------------	---

CAPITULO I EL DERECHO LABORAL

1.1.- FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	9
1.2.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL.....	10
1.3.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	15
1.3.1.- FUENTES REALES.....	15
1.3.2.- FUENTES FORMALES.....	16
1.3.2.1.- LA CONSTITUCIÓN.....	16
1.3.2.2.- LA LEY.....	17
1.3.2.3.- LA COSTUMBRE.....	18
1.3.2.4.- LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.....	19
1.3.2.5.- LOS TRATADOS INTERNACIONALES.....	19
1.3.2.6.- LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	20
1.3.2.7.- LA JURISPRUDENCIA.....	21
1.3.2.8.- LA DOCTRINA.....	23
1.3.2.9.- LA EQUIDAD.....	23
1.4.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	24
1.5.- LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	26

CAPITULO II
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1.- ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL.....	28
2.2.- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	28
2.3.- AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	30
2.4.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	30
2.4.1.- CONCILIACIÓN.....	30
2.4.2.- CELERIDAD.....	32
2.4.3.- ORALIDAD.....	33
2.4.4.- PRINCIPIO INQUISITIVO.....	34
2.4.5.- INMEDIACIÓN.....	35
2.4.6.- CONCENTRACIÓN.....	36
2.4.7.- LA CARGA DE LA PRUEBA.....	37
2.4.8.- LAUDOS EN CONCIENCIA.....	38

CAPITULO III
EL JUICIO ORDINARIO LABORAL REFORMADO

3.1 DEMANDA.....	41
3.2 NOTIFICACIONES.....	45
3.3 AUDIENCIAS.....	49
3.4 CONCILIACIÓN.....	50
3.5 AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.....	50
3.6 AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.....	52
3.7 DESAHOGO DE PRUEBAS.....	53
3.8 ALEGATOS.....	55
3.9 RESOLUCIÓN O LAUDO.....	56

CAPITULO IV
LOS MEDIOS DE APREMIO EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1.- CONCEPTO DE MEDIOS DE APREMIO.....	57
4.2.- LOS APERCIBIMIENTOS.....	57
4.3.- ARTICULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADO....	58
4.4.- ARTICULO 732 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	59
PROPUESTA.....	60
CONCLUSIONES.....	62
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	63

INTRODUCCIÓN

Con el paso de los años, el trabajo se ha convertido en una valiosa conducta inseparable del hombre, misma que le ha permitido evolucionar individual y colectivamente ya que este es el instrumento que el ser humano utiliza para satisfacer sus necesidades.

El trabajo siempre ha existido, desde la antigüedad cuando nuestros antepasados realizaban las primeras herramientas como las lanzas y demás objetos rudimentarios, no obstante, diversos testimonios escritos nos narran acerca del valor y origen del trabajo, un ejemplo de ello lo encontramos en la Biblia misma que hace referencia a que: “Dios mando que se trabajasen seis días y se descansa el séptimo”, y se hace referencia a que “el que no trabaja no come”, y hasta la actualidad estas frases siguen vigentes de una manera u otra, lo que nos demuestra que el trabajo seguirá existiendo en épocas futuras ya que es el medio de supervivencia de todos los individuos.

Desde siempre ha sido difícil la relación entre el trabajador y el patrón, ya que ambos poseen intereses totalmente contrapuestos, el primero que desea ganar más y trabajar menos y el segundo a quien le encantaría ganar más y pagar menos, y es entonces esta la dificultad que nace y que dio origen al objeto del derecho del trabajo que es el regular dichas relaciones.

A través del tiempo se ha luchado por mejorar las condiciones de trabajo, esto con la finalidad de que el ser humano sea capaz de elevar su nivel de vida gracias al producto de su trabajo y asimismo superarse en el ámbito en que se desempeñe y ser una persona benéfica para la sociedad ya que como se ha dicho acertadamente “el trabajo dignifica al hombre”.

En el presente trabajo abarco temas de gran importancia como lo son los antecedentes históricos del derecho laboral ya que para comprender el

presente es necesario el conocer acerca del pasado, así mismo haremos referencia a las fuentes del derecho del trabajo, lo cual nos permitirá conocer acerca del origen de la norma, conoceremos las etapas del juicio laboral, así como de los medios de apremio y artículos constitucionales de gran interés para el estudioso del derecho, mas lo haremos de una manera general ya que la materia laboral es por mucho extensa y cualquier espacio resultaría insuficiente para abordar infinidad de temas, de la misma manera se analizaran conclusiones y es a través de esta tesis que pretendo realizar una buena propuesta para mejorar la agilidad procesal y obtener el título que me acredite como licenciado en derecho.

CAPITULO I

EL DERECHO LABORAL

1.1.- FORMACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para poder comprender lo que significa el trabajo en la actualidad es necesario establecer que no siempre se considero al mismo como algo digno, sino que anteriormente se le consideraba como una actividad vil o indigna, es entonces cuando nos referimos a la esclavitud, que es una de las primeras formas de trabajo, en la cual se obligaba a trabajar por medio de la fuerza a hombres y mujeres que eran privados de su libertad, se cree que la esclavitud nació cuando después de una guerra los vencedores se dieron cuenta que era mejor hacer trabajar a los vencidos que matarlos.

Posteriormente, en el feudalismo se ve una notoria distinción de clases sociales, los clérigos, que eran los dueños de la cultura y el poder, los guerreros que poseían riqueza y los siervos, que eran quienes pertenecían al señor en entera propiedad y los podía comprar, vender, incluso cambiar a su voluntad. Estas personas eran las que rodeaban al señor feudal y eran obligados a un trabajo servil para él.

Cabe señalar que en la Edad Media se prolongó la esclavitud a través de las figuras del colonato, el vasallaje y la servidumbre, en las cuales el siervo era mitad libre y mitad esclavo, sin embargo se mantenía la recia dependencia hacia su amo y la libertad clausurada como veremos enseguida.

En relación a las servidumbres, los siervos ya no se consideraban esclavos, sino hombres subordinados de su amo, en el colonato el colono trabajaba y gozaba los beneficios que ello implicaba pero tenía que pagar al señor feudal una cuota y en el vasallaje el sometido le debía a su patrón dependencia y homenaje y fidelidad sin ser sometido rigurosamente.

El trabajo en la época Medieval entro en crisis por efectos políticos sociales y económicos, como el modernismo tecnológico de la época, los monopolios en los talleres, las nuevas ideas de libertad, la existencia de clases sociales, los que trabajaban para subsistir y los que pagaban por ese trabajo.

Todos estos factores influyeron en la revolución industrial la cual se caracterizo por la inversión de grandes capitales, la división de trabajo entre los obreros y la entrada de las maquinas de enorme fuerza, las cuales suplieron y mejoraron la producción a niveles estratosféricos.

De esta manera llegamos a la actualidad en la que a través de la lucha constante de muchos se han reconocido los derechos de los obreros y se han mejorado notablemente las condiciones de trabajo, se dio el nacimiento del contrato colectivo, pero a su vez se ha creado con la llegada de las maquinas, el menos requerimiento de mano de obra para laborar en las empresas, es decir el desempleo.

1.2.- CONCEPTO DE DERECHO LABORAL

Para poder establecernos un concepto de lo que llamamos el derecho laboral, es necesario definir al derecho mismo, el cual generalmente lo conocemos como el conjunto de normas jurídicas que rigen la vida en una sociedad.

Así mismo, el diccionario de la lengua española define al trabajo como “la cosa producida por un agente, un esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza extrayéndola, obteniéndola o transformándola.”¹

De tal suerte que, el derecho laboral como tal lo podemos definir como el conjunto de normas jurídicas que se dan de trabajador a trabajador, de trabajador a patrón y viceversa.

¹ Véase, *Diccionario de la Lengua Española*, Ed. Océano, Pág. 473.

Por derecho del trabajo, también se entiende aquel conjunto de normas jurídicas que van a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones; buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital, éstas leyes son de orden público.

De lo anterior que podemos desmenuzar que los elementos de la definición del Derecho del Trabajo son:

1. Conjunto de normas jurídicas se encuentran en un código de carácter obligatorio para todos.
2. Regula las relaciones entre el trabajador y el patrón.
3. Busca el equilibrio del trabajador y el patrón.
4. Orden público el estado es el encargado de que se cumplan las normas.

Una vez que ya definimos el trabajo como toda actividad, sea intelectual o material, orientada a la consecución de un fin.

Podemos decir que la utilización del vocablo “trabajo”, puede ser en varios sentidos, por ejemplo:

- Para denominar el fruto o resultado de la actividad, es decir, la obra resultante.
- Para designar la actividad de quien ejecuta la labor, por ejemplo, "yo trabajo de...".
- Como factor económico o de producción, cuando hablamos de que el índice de trabajo ha aumentado.

El trabajo no es en sí una actividad privativa del ser humano, ya que los

seres irracionales también ejercen o emplean sus fuerzas físicas para la consecución de sus propios fines, los que, generalmente, no van más allá del conseguir su alimentación, y asegurar su sobre vivencia.

Desde otro punto de vista, no todo trabajo ejecutado por un ser humano va a estar regulado por el Derecho del Trabajo, ya que esta disciplina va a regular sólo una cierta parte de la vida social, la que se determinará por las condiciones bajo las cuales se ejecute el trabajo, es decir, para que se encuentre regulado por el Derecho del Trabajo, debe ser:

Libre o voluntario: Lo que distingue el trabajo humano del animal es "el elemento voluntad" que opera o interviene en el primero, y que se encuentra totalmente ausente en el segundo, toda vez que los animales sólo actúan por instinto.

No está demás adelantar que pese a las especiales características del contrato de trabajo, entre las cuales destaca una gran limitación a la autonomía de la voluntad de las partes, de todas maneras el elemento "voluntad" es un requisito de existencia de dicho acto jurídico.

Sin embargo, en el trabajo humano también existen ciertas ocasiones en que la voluntad está ausente, como por ejemplo en el caso de los trabajos forzados, o en los servicios comunitarios impuestos como sanción, los que en la legislación reciente se aplican en la ley de violencia en los estadios y en la ley de violencia intrafamiliar. En todo caso, es importante señalar que la O.I.T. ha condenado expresamente todo trabajo que tenga el carácter de obligatorio.

En el ámbito del Derecho del Trabajo, es la prestación de servicios voluntarios la que nos interesa, aunque a este respecto ciertos autores estiman que el trabajo nunca es totalmente voluntario, ya que en él siempre está presente el factor necesidad, lo que no es totalmente cierto.

Personal: Carácter exigido, ya que la obligación de prestar los servicios no puede delegarse en otra persona, ni puede transferirse ni transmitirse.

Productivo: Es decir, por medio de su ejecución el trabajador lo que busca son los medios para su subsistencia, es decir, para la satisfacción de sus necesidades de vida, y la de aquellos que dependen de él. El trabajo debe ser realizado con la intención de obtener una contraprestación, que se denomina remuneración.

Realizado por cuenta ajena: Esto supone un vínculo entre la persona que trabaja y aquella por cuenta de quien se trabaja, en cuya virtud el producto del trabajo pasa a ser de propiedad de esta última, sin que sea necesaria la celebración de un nuevo acto jurídico para transferir su dominio. Derivado de lo anterior, es consustancial a esta disciplina el Principio de la Ajeneidad del Riesgo de la Explotación, el cual significa que los riesgos de la actividad que se desarrolla serán de aquel que encarga el trabajo.

Bajo dependencia y subordinación: Una de las partes está subordinada a la otra en el desarrollo de la actividad. El trabajo se ejecuta bajo la dirección o fiscalización de otro, lo que se traduce en que una parte determina el “cómo”, el “cuando” y el “donde” debe ejecutarse el trabajo.

La subordinación puede ser psicológica, social, técnica, legal, etc.

Existen trabajos ejecutados por cuenta de un tercero, pero al no existir una total dependencia y subordinación en su ejecución no darán origen al contrato de trabajo, como, por ejemplo, la prestación de servicios a honorarios, que cae en la órbita del Derecho Civil.

Esta figura es utilizada frecuentemente para eludir la vinculación que origina el contrato de trabajo, especialmente en el campo profesional, en el que el

número de contratos a honorarios es realmente alto, aun en organismos estatales y municipales.

En nuestra legislación el trabajo que no se presta bajo dependencia y subordinación no da origen al contrato de trabajo.

Sin embargo lo anterior, la jurisprudencia de los tribunales ha reconocido que aun cuando las partes señalen que lo que celebraron es un contrato de prestación de servicios a honorarios o un mandato civil, estableciéndose que existía un vínculo de subordinación y dependencia, lo que existe es un contrato de trabajo, independientemente de la denominación que le den las partes.

Prestado en el sector privado: El trabajo, aun cuando cumpla todas las características anteriores, pero que se realiza en el sector público, salvo excepciones como la protección de la maternidad, estará regulado por el Derecho Administrativo.

Mario De La Cueva, afirma que el derecho de trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

Néstor De Buen, concibe al derecho del trabajo como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios profesionales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

Miguel Borrel Navarro, dice que el derecho del trabajo es una ciencia social pública, sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres,

constituidos por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, trabajadores y patrones.

Galli Pujato, lo define al derecho del trabajo como el conjunto de principios, y normas positivas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.

Se entiende pues por derecho del trabajo, aquel conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

1.3 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Preguntarnos por las fuentes del derecho, es averiguar sobre el punto de donde salieron las normas, es decir el lugar original de la norma jurídica, de donde brota, surge o nace el derecho.

Comenzaremos por establecer el origen de la palabra fuente, la cual proviene del latín *font*, *fontis*, que significa “lugar de donde brota el agua.”

Podemos afirmar entonces que la fuente es el punto creativo del derecho, el hecho determinante que lo genera o el proceso formativo de la norma.

A su vez las fuentes del derecho se clasifican en fuentes reales y fuentes formales.

1.3.1 FUENTES REALES

Por fuentes reales podemos entender los acontecimientos sociales que son originales de la propia sociedad y que propician posteriormente la creación de las normas por parte del Estado.

Podemos decir entonces que las fuentes reales son los acontecimientos sociales que propician el proceso legislativo.

Mario De La Cueva, por su parte establece: “si el derecho es un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos, es preciso que las normas se revistan de una forma determinada única que permita al Estado generar su aplicación.”²

Ferrari, por su parte atinadamente dice: “Que la vida social en sus distintas manifestaciones es pues la fuente real de todo derecho.”³

1.3.2 FUENTES FORMALES

Por fuente formal entendemos las formas obligadas y predeterminadas que deben adquirir inevitablemente las reglas de conducta externa para imponerse socialmente mediante el poder coactivo del Estado, porque las reglas del derecho no se imponen socialmente sino cuando revisten una forma determinada que contiene en sí, de pleno derecho los caracteres específicos de toda regla de derecho, particularmente de fuerza ejecutiva.

Debemos entender que las fuentes formales son entonces todas aquellas formas a través de las cuales se manifiesta el derecho.

1.3.2.1 LA CONSTITUCIÓN

Es la fuente primaria del derecho del trabajo. En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos

² Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, 6ta ed., Porrúa, 1966, p. 350.

³ Bermúdez Cisneros Miguel, *Derecho del trabajo*, Oxford, México, 2002, p. 37.

sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores.

Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo, el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo.
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de huelga y de cierre patronal.
- Derecho al cierre.
- Derecho a negociar colectivamente.

1.3.2.2 LA LEY

Por lo que respecta a la misma, primeramente debemos establecer que es el resultado de un proceso legislativo cuyas fases son: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación e iniciación de la vigencia.

La legislación es el procedimiento mediante el cual determinados órganos del estado elaboran y ponen en vigor las normas jurídicas. Casi la totalidad del derecho ha nacido a través de esta actividad.

Entendemos pues que es el conjunto de actividades que hay que

desarrollar para crear las leyes.

La Ley es la más importante de las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.

De tal suerte que la Ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

La Ley es entonces un cuerpo jurídico específico, es decir, la regularización de las leyes obrero-patronales en cuanto a su origen, es evidentemente estatal y además formal, porque requiere un ineludible procedimiento solemne en su elaboración y la sanción correspondiente del jefe de Estado.

Savigny, considera a la ley como una encarnación y órgano de derecho del pueblo, no puede ocultar su importancia ni dejar en entredicho su altísima función de servir de cauce esencial de expresión de derecho mismo.

1.3.2.3 LA COSTUMBRE

Comenzaremos por establecer que las costumbres, son reglas sociales que definen el comportamiento de las personas en una sociedad y cuya violación tiene como consecuencia una gran desaprobación o un castigo.

Las costumbres se diferencian de las tradiciones de un pueblo (es decir, el comportamiento común a todos sus miembros) en que tienen una base organizativa y que cuando se transgreden son castigadas con mayor severidad.

La violación de las costumbres conlleva la imposición de sanciones, tales como el aislamiento o el castigo físico. A finales del siglo XX, y especialmente en las sociedades occidentales, las costumbres tradicionales han pasado a ocupar un lugar menos destacado al adquirir las libertades personales una mayor relevancia.

Y es entonces aquella repetición uniforme de actos la que con el tiempo obtiene el carácter de obligatoriedad y se convierte en derecho.

Mario de La Cueva define a la costumbre como la repetición uniforme de una práctica que venga, bien a interpretar las cláusulas de un contrato, bien a reformar o complementar las restantes fuentes del Derecho del Trabajo en beneficio de los trabajadores.⁴

1.3.2.4 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

1.3.2.5 LOS TRATADOS INTERNACIONALES

Constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos

⁴ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano...*, p375.

que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social. Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países.

Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁵
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas.
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

1.3.2.6 LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Constituyen acuerdos colectivos celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y

⁵ Nota: Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos y el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

una organización o varias representativas de los empleadores.

También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

1.3.2.7.- LA JURISPRUDENCIA

Entendemos que la jurisprudencia es el conjunto de principios y doctrinas contenidos en las decisiones de los tribunales.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se forma cuando se hayan dictado cinco resoluciones en el mismo sentido en cinco casos semejantes sin haberse interrumpido la serie de fallos por alguno en contrario, esta jurisprudencia es de cumplimiento obligatorio para todos los tribunales de la República.

La aplicación del derecho por los máximos tribunales en los casos sometidos a su jurisdicción debe realizarse en forma concentrada y constante a fin de crear lo que conocemos como una jurisprudencia sólida ya que esta fuente del derecho requiere desde el punto de vista doctrinario, estabilidad y uniformidad, además será considerada como fuente del derecho cuando la ley así lo establezca, es decir, el derecho puede crear derecho cuando esta aplicación es reiterada en un mismo sentido.

Evidentemente estamos hablando de que la jurisprudencia no es una fuente pura del derecho, sino un recurso técnico de interpretación del mismo.

Bonnecase afirma que la jurisprudencia no es una fuente formal de las reglas del derecho y de las instituciones jurídicas, por el contrario es más exacto decir que los tribunales tienen como función primordial ser los guardianes de la ley y asegurar la plenitud de aplicación.

Alonso García por su parte considera que de la interpretación constante y uniforme de la sentencia que derive de una contienda con arreglo a un criterio ininterrumpidamente seguro puede obtenerse el fundamento necesario para crear una norma.

Ocurre en numerosas oportunidades que las resoluciones constantes y uniformes emitidas por el Tribunal Supremo en un determinado sentido acaban consolidando un criterio firme que, en lenguaje jurídico, sienta jurisprudencia y a menudo modifica los propios términos en que se expresa la ley vigente.

Es fácil observar que un criterio mantenido de forma constante por la jurisprudencia de espaldas a lo que la ley determina, acaba propiciando que el propio ordenamiento jurídico se reforme y autorregule para adecuarse a la mudable y cambiante realidad de las cosas.

Se dice entonces que, aunque la jurisprudencia no sea una fuente de Derecho en sentido formal, termina siéndolo en sentido material, al asignar a la ley su sentido y alcance práctico y concreto.

En otro orden de cosas, se denomina jurisprudencia constitucional a la que emana del Tribunal Constitucional o de Garantías Constitucionales, al que compete como finalidad básica y esencial procurar y garantizar que la Constitución, como norma suprema del ordenamiento jurídico, cumpla también una función rectora en la aplicación cotidiana del Derecho. Este tribunal se erige de esta manera en intérprete supremo de la Constitución.

1.3.2.8.- LA DOCTRINA

Es la expresión clara concreta y fundamentada de quienes han hecho del estudio del derecho una profesión.

En materia de derecho laboral la doctrina es abundante y de calidad, y existen en diversos países especialistas de la materia, que en una u otra forma, brindan aportes la integración de la doctrina internacional o nacional del derecho del trabajo.

También contribuye notablemente a aclarar, dilucidar y exponer unas veces como fuente original y otras como interpretación, cuanto tiene relación con esta materia. Sin embargo esta incorporación de la doctrina como fuente formal del derecho del trabajo, ha causado algunas discrepancias, ya que hay autores que no ven elementos para calificarla de tal.

De La Cueva, establece que la doctrina constituye una fuente formal del derecho, es una fuente excelente de inspiración, pero no se trata de un procedimiento de transformación de un principio en regla socialmente obligatoria”.⁶

1.3.2.9 LA EQUIDAD

Es otra de las fuentes del derecho, entendida como el modo de dictar resoluciones judiciales y resoluciones administrativas las cuales se tome en cuenta las características singulares del caso particular, de suerte que en vista de estas se interprete y aplique con justicia la ley, que siempre está redactada en términos abstractos y generales. En otras palabras, la equidad es una interpretación razonable.

⁶ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano...*, p 359.

Recasens Siches, afirma que “la equidad es lo justo, pero no lo justo legal, tal como se desprendería de las palabras de la ley, sino lo auténticamente justo respecto del caso particular.”⁷

1.4.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los autores, en su gran mayoría señalan como principales características de este derecho las siguientes:

Es un derecho nuevo: Comparado con otras ramas del derecho es un derecho de reciente creación y cuya evolución está en pleno proceso, no habiendo terminado aun.

Lógicamente podemos decir que todas y cada una de las ramas del derecho permanecen en constante evolución, adecuándose a los nuevos requerimientos de la vida en sociedad, sin embargo, en aquellas ramas más tradicionales esta evolución se circunscribe a aspectos mucho más marginales, y no como en el Derecho del Trabajo en el que constantemente se están produciendo variaciones en sus instituciones más fundamentales.

Es un derecho autónomo: Los estados han reconocido legalmente la unidad jurídica del Derecho del Trabajo, con lo cual su autonomía se puede caracterizar desde diversos puntos de vista:

a) Legislativamente, al dictarse leyes con contenido específicamente laboral, cuya máxima expresión es el Código del Trabajo.

b) Sus normas sustantivas se aplican por medio de una judicatura especializada, con sus propios procedimientos, lo que se complementa con organismos administrativos también propios como son las inspecciones del

⁷ Luis Recasens Siches, *Tratado general de filosofía del derecho*, Porrúa, México, p. 203.

trabajo.

c) Existe una autonomía doctrinaria, con literatura especializada.

d) Académicamente su enseñanza se realiza en cátedras separadas e independientes.

e) El más importante es aquel que se refiere a que posee principios inspiradores propios, y que son diferentes e incluso contrapuestos a los del Derecho Común.

Es un derecho realista: Esto, porque refleja y se adapta a las condiciones económicas e incluso políticas variables, reflejando, por lo tanto, las condiciones económico sociales de la época.

Es un derecho no formalista: Dado que, por lo general, no exige solemnidades ni requisitos esenciales para su aplicación, es un derecho sencillo, sin mayores tecnicismos ni rigideces terminológicas.

En su aspecto procesal establece procedimientos sencillos, concentrados y expeditos.

Es un Derecho Privado, si bien tiene muchísimas e importantes matices de Derecho Público.

Sus normas son de orden público, dado que se entiende que en ellas atienden preferentemente al interés general que al interés particular.

Lo anterior queda claramente demostrado con la irrenunciabilidad de los derechos que establece, mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo.

Es un derecho de carácter universal: Ya que sus principios inspiradores son casi iguales en todos los países, variando únicamente de acuerdo a las condiciones económico sociales de cada Estado.

1.5.- LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Un acontecimiento determinante para la aparición del Derecho del Trabajo fue la promulgación de la Constitución Mexicana de 1917, pues en ella se establecieron los derechos sociales como una garantía más dentro de sus normas, además de crear los principios del derecho del trabajo más avanzados de esa época.

Nuestra Legislación ha establecido que el derecho del Trabajo es un derecho de la clase trabajadora; es un derecho de clase puesto que este mismo es producto de la lucha de los trabajadores en contra de los capitalistas, es decir, es el derecho de una clase social económicamente débil frente a otra que es dueña de la riqueza.

En dos aspectos fundamentales de las relaciones de trabajo nuestra Legislación ha establecido al derecho del trabajo como un derecho de clase; la contratación colectiva y la huelga.

Así mismo, la idea del trabajo como un derecho y un deber social se encuentra contenido en el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno, y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.”⁸

Lo anterior significa que el hombre tiene derecho a reclamar a la sociedad la creación de condiciones sociales de vida que le permitan desarrollar sus actividades para poder tener una existencia digna. Pero a cambio el hombre tiene el deber de entregar a la sociedad un trabajo útil y honesto.

⁸ Véase, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 123.

Dicho de otra manera el hombre tiene derecho a trabajar para llevar una existencia digna y la sociedad tiene el deber de proporcionarles fuentes de empleo para que con ello cumplan con su deber social de trabajar.

De la misma manera nuestra Carta Magna, establece el principio fundamental de la libertad y que consiste en que todas las personas pueden dedicarse a la actividad o profesión que más les acomode, siempre que estas sean lícitas.

Acerca de esto el artículo 5° Constitucional a la letra enuncia: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo 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.”⁹

Este derecho es previo a la realización del trabajo, ya que una vez que nace el vínculo laboral, el trabajador está obligado únicamente a realizar el trabajo contratado bajo la dirección y autoridad del patrón, pero tiene derecho a exigir de este el respeto a su libertad como persona.

Por ello el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo establece que el trabajo exige respeto a la libertad y dignidad de quien lo presta. La igualdad y la libertad marchan de la mano por los caminos del derecho del trabajo, ya que la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella, estableciendo que no debe haber distinciones por motivo de raza sexo, edad, condición social, etc. Este precepto de igualdad se encuentra establecido en el artículo 4° de nuestra Constitución.

⁹ Véase, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 5.

CAPITULO II

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL

Antes de dar respuesta acerca de ¿cómo surgió el derecho procesal del trabajo? es necesario aclarar que surge gracias a la reciente génesis de tal disciplina, sin embargo su origen no es espontáneo ni aislado.

Para hablar de derecho procesal del trabajo, primeramente es necesario remitirnos al surgimiento de la Teoría General del Proceso, ya que con el surgimiento de esta disciplina jurídica se sientan las bases generales de la parte procesal de todas las ramas jurídicas, es decir, los principios generales que rigen el proceso, procedimiento, partes en el juicio y juzgadores en la actividad exclusiva del estado, como lo es la impartición de justicia.

Una vez que se creó la Teoría General del Proceso, se puede hablar de una verdadera ciencia del Derecho Procesal del Trabajo, pues antes no era viable hablar de reglas científicas en la impartición de justicia del derecho laboral.

2.2 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Primeramente comenzaremos por definir la palabra “proceso”, y nos damos cuenta de que es una “institución jurídica, regulada por el Derecho procesal, mediante la cual los órganos a los que el Estado tiene encomendada la función jurisdiccional resuelven los diferentes conflictos de intereses relevantes en el plano jurídico que se producen en cualquier forma de convivencia humana.”

El propio carácter social de la persona lleva consigo la existencia de una conflictividad entre los miembros de la sociedad que debe ser regulada por el Derecho.

Cuando las personas que han generado el conflicto no lo resuelven de forma voluntaria (a través de un arreglo amistoso o transacción, o por medio del sometimiento al arbitraje), se hace necesaria su regulación coactiva que se lleva a cabo a través del proceso, al que también se denomina pleito, litigio, juicio o lite.¹⁰

Así mismo la palabra Proceso, significa sencillamente ir hacia adelante, tiene un principio y un fin; realizar actos para obtener un fin querido.

A su vez, el procedimiento es una figura del Derecho procesal que define la serie de trámites que se ejecutan o cumplen en cada una de las fases de un proceso. Los autores tienden a distinguir el procedimiento en contraste con proceso; mientras que por proceso se entiende la institución por la cual se resuelven los litigios entre las personas por medio de un mecanismo que lleva incluida una sucesión de actos como la posibilidad de alegación, prueba y resolución, el procedimiento constituiría la serie de actos de iniciación, desarrollo y conclusión del proceso.

Desde otro punto de vista, se reserva el término proceso para aludir a los trámites que se efectúan ante la autoridad judicial y procedimiento para referirse a los que atañen a la autoridad administrativa, lo cual debe admitirse bajo ciertas especificaciones y condiciones, ya que las leyes procesales jurisdiccionales utilizan ambos vocablos sin un criterio específico de distinción.

El proceso se compone de una pluralidad de actos encadenados entre sí, de modo que los actos anteriores justifican y son requisito de validez de los posteriores. Este encadenamiento se denomina procedimiento.

Al derecho procesal lo podemos definir como un conjunto de reglas y de procedimiento que regulan la tramitación de juicios; así mismo es aquel método

¹⁰ Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2003. © 1993-2002 Microsoft Corporación.

investido (cargos), de autoridad para acceder a la justicia, donde las partes y el juez deben seguir para obtener una sentencia justa.

2.3.- AUTONOMÍA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Se dice que el derecho procesal del trabajo es autónomo, toda vez que se regula de manera independiente y tiene sus propios principios.

Rafael de Pina, afirma que la incorporación del Derecho Procesal del trabajo a los planes de estudio de las facultades de derecho no es argumento lo suficientemente poderoso para demostrar la autonomía de esta materia, interesantísima desde luego, como manifestación del derecho procesal frente al Derecho Procesal Civil.”

Méndez Pidal, por su parte establece que “no puede ponerse en duda la autonomía científica del derecho procesal social necesario en la jurisdicción especial del trabajo, evidenciando así el hecho de que casi todas las legislaciones y tratadistas regulan y hacen estudios de los procedimientos ante la misma.”

2.4.- CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.4.1.- CONCILIACIÓN

El primer planteamiento que debemos hacernos es el que debe entenderse por conciliación, así como cuales son las características que la misma debe revestir en su aplicación dentro del procedimiento laboral.

Por conciliación se entiende aquel acuerdo entre dos litigantes realizado por el Juez. Conciliar es poner de acuerdo a los que estaban opuestos entre sí.¹¹

¹¹ García Pelayo Ramón, *Diccionario Practico, Español Moderno*, Larousse S.A. de C.V. México. 1983.

También se entiende “aquel acto de comparecencia de las partes litigantes ante el Juez para lograr un acuerdo y evitar un litigio.”¹²

Es importante decir que algunos autores no le consideran una institución eminentemente jurídica puesto que piensan que a través de ella no se logra justicia sino la solución componedora de un conflicto.

Para la Organización Internacional del Trabajo la Conciliación es “Una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo”.¹³

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

Afirma también que el objetivo de la conciliación es entonces el acuerdo entre las partes y nunca será su objetivo el determinar quien tiene la razón o quien carece de ella.

Montenegro Baca afirma que “La justicia del trabajo no se basa en la formula Justiniano de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades; de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción del trabajador”.

Este jurista señala que los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

¹² Diccionario de la Lengua Española, Océano Grupo Editorial, S.A., Barcelona España.

¹³ Véase, Bermúdez Cisneros Miguel, *Derecho Procesal del trabajo*, Trillas 3ª. ed., México, 2005., p 67.

1. la tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
2. la tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de la reclamación.
3. la conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.
4. debe expresar la libre voluntad de las partes.
5. debe ser celebrada ante la autoridad competente
6. la solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

2.4.2.- CELERIDAD

Según el diccionario de español moderno, la palabra “celeridad”, significa rapidez o velocidad.

La declaración del derecho y sobre todo, su ejecución, deben de ser siempre realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo.

La demora, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego, de ahí que la celeridad sea uno de los caracteres más significativos del proceso laboral.

Couture afirma que en el procedimiento, el tiempo es más que oro, es justicia. Quien dispone de él tiene en sus manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar se sabe de antemano derrotado.

Cuando hablamos del principio económico del tiempo, nos referimos a lo fundamental que es para alcanzar los fines propuestos, que el tribunal tenga en todo momento una perfecta dirección del proceso, es decir el desarrollo legal y conveniente del procedimiento y la terminación de la controversia por el camino más corto posible.

Como puntos fundamentales en la dirección del proceso, deben observarse los siguientes:

1. la vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala.
2. controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante.
3. vigilar la limitación del debate a los puntos del litigio.
4. asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previendo con la debida anterioridad los detalles correspondientes.
5. vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve.

2.4.3.- ORALIDAD

Otra característica fundamental del derecho procesal del trabajo es la oralidad, que aparentemente moderniza los cauces del derecho procesal.

Pero si observamos con detenimiento, la oralidad no es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal y como era antes de tornarse escrito.

Podemos afirmar que el proceso oral es superior al escrito y puede adaptarse con facilidad a la problemática de la vida moderna, porque garantiza una justicia más económica, simple y sobre todo más rápida.

En el procedimiento oral las conclusiones que propician son de viva voz, asimismo, el laudo o sentencia que en él se dicta es pronunciado por el mismo Juez o Presidente del Tribunal, con el que hubo intermediación.

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

1. el predominio de la palabra hablada.
2. la intermediación entre el juzgador y las partes.

En lo que concierne al primero, no existe procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aun en el que domine la oralidad, la escritura siempre será necesaria por que desempeña un doble papel en el juicio, en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa y en segundo lugar fija los anteriores elementos para posibilitar el Juicio de Amparo.

2.4.4.- PRINCIPIO INQUISITIVO

El jurista Hugo Alsina, estima que el proceso es un organismo sin vida propia, que avanza justamente en virtud de los actos del procedimiento. Esa fuerza externa que lo mueve se denomina impulso procesal.

Es importante señalar que existen tres sistemas que corresponden a otros tantos modos en que puede impulsarse el procedimiento:

1. El sistema legal
2. El sistema dispositivo
3. El sistema inquisitivo

En el sistema legal es la Ley quien impone al tribunal y a las partes el cumplimiento de determinados actos procesales; en el sistema dispositivo el impulso corresponde a las partes, mientras que en el sistema inquisitivo es el tribunal quien tiene la facultad de ordenar diligencias procesales.

El derecho procesal del trabajo, y más concretamente, el sistema procesal laboral mexicano, adopta el último de los sistemas mencionados, aunque no en toda su intensidad, ya que, si bien la demanda, acto constitutivo del proceso

y por consiguiente de la relación procesal, continua siendo una actividad propia del interesado, también es cierto que la ley faculta, en varios momentos procesales para que sea el propio tribunal quien, sin que exista instancia de parte, dicte las medidas pertinentes a la prosecución del proceso.

Entonces pues, el interés público exige que las normas que rigen las relaciones entre el capital y el trabajo tengan un legal y efectivo cumplimiento dentro del medio social, razón por la cual no deben quedar supeditadas a la mayor o menor diligencia de las partes y que, por este motivo, el proceso laboral debe adoptar en lo posible por una impulsión procesal propia.

2.4.5.- INMEDIACIÓN

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

Couture, nos dice: “La intermediación es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios”.

Para Vélez Mariconde, éste principio busca llevar al ángulo del juez los elementos de convicción sin sufrir alteraciones o desfiguraciones, a fin de que él pueda captar amplia y correctamente lo sucedido, así como las pruebas que tienden a demostrarlo.

El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico-jurídico de las pruebas aportadas y en los juicios orales, éste análisis, se basará en la apreciación directa que de éstas pruebas se logren a través de la intermediación.

Cabe señalar que la inmediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en éste sistema la relación entre los litigantes y de éstos con el presidente del tribunal es directo e inmediato.

Evidentemente el principio de la inmediación está íntimamente vinculado con el de concentración procesal; es decir, que mediante los principios de inmediación se encuentra el juez en un estado de relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas, además de que los anteriores principios de oralidad y de concentración no resultarían efectivos si no fueran compaginados con el de inmediación.

Para concluir, la inmediación se torna fundamental en el proceso laboral, ya que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas.

2.4.6.- CONCENTRACIÓN

Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral se resuelven en unidad de actos.

Para Couture, es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar.

Este principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resultan indispensables para concretar una visión precisa de la litis, de tal modo que el resultado del debate deberá reflejar el resultado en el menor tiempo posible.

Consiste, de forma más explícita, en reunir en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal.

El no observar este principio volvería frío y escrito al proceso laboral, además de hacerlo lento con lo que se contradice la esencia de la justicia laboral que, por su carácter social requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio.

2.4.7.- LA CARGA DE LA PRUEBA

El significado etimológico de la palabra carga es, cosa que ejerce peso sobre otra.

Carnelutti sostiene que la carga es “una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés”.

El maestro Pallares afirma que solamente por medio de sutiles razonamientos se puede distinguir la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos, y agrega que, “carga y ejercicio del derecho” son la misma cosa. Por lo mismo la teoría de la carga conduce a lo siguiente: el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

Michelli, establece que deber y carga son nociones heterogéneas entre sí, puesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica en orden a la satisfacción de un interés por parte de un sujeto al que se concede un correlativo poder individual.

Por lo tanto la institución de la carga procesal puede sintetizarse de la siguiente manera:

En determinados casos la Ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

2.4.8.- LAUDOS EN CONCIENCIA

La palabra Laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales.

En el Derecho Mexicano del Trabajo los laudos poseen una especial característica: se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad a sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y aspectos legales en que se apoyen.

Esta cita nos obliga a analizar esta apreciación de los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos.

Dentro de la doctrina jurídica son clásicos los operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio; ellos son: prueba legal o tasada, prueba libre o sistema mixto.

Prueba legal o tasada.- Es un sistema en el que el legislador fija reglas de carácter general y, de acuerdo con ellas ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

Prueba libre.- Este sistema se caracteriza por que el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso, convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas.

Sistema mixto.- Es una conjunción de principios de los dos anteriores sistemas, de ahí su denominación de mixto.

Valdovinos Mercado, en su obra “derecho procesal del trabajo”, establece que los principios rectores de este derecho son:¹⁴

1. **Oralidad.** Manda que el proceso del derecho del trabajo sea predominantemente oral.

2. **Publicidad.** Se da oportunidad a que cualquier persona conozca las audiencias y diligencias del proceso de trabajo, pues son públicas.

3. **Gratuidad.** No se cobrara a las partes por el proceso de impartición de justicia.

4. **Inmediatez.** El personal integrante de la Junta está en contacto permanente con las partes.

5. **Instancia De Parte.** La junta no puede iniciar un proceso oficiosamente, debe ser a instancia de parte.

Así mismo establece que las características del derecho del trabajo son las siguientes:

1. **Sencillez.** Desterrar todos los formulismos inútiles que solo trajeran como consecuencia el retardo de la impartición de justicia.

2. **Concentración.** Trata de que el proceso del trabajo se desarrolle y concluya en el menor tiempo posible, agrupando la mayoría de los actos procesales en la menor cantidad de audiencias.

3. **Suplencia a favor del trabajador.** La Ley ordena que cuando el trabajador formule deficientemente su demanda, la junta debe requerirlo para que la regularice, y en caso de que no mencione la acción o las prestaciones derivadas de la acción, la junta de oficio subsanara esas cuestiones.

4. **Impulso Procesal de Oficio.** La junta tiene la obligación de dictar las medidas necesarias para la culminación del procedimiento.

5. **Irrecurribilidad de las Resoluciones.** Se suprimió la cantidad y

¹⁴ 14 Véase, Valdovinos Mercado Omero, Derecho Procesal del Trabajo, Cienpozueros, 2ª. ed. México 2006, pág. 17.

diversidad de recursos para que las resoluciones de las juntas no fueran impugnadas y no se dilatara el procedimiento.¹⁵

¹⁵ Op. Cit. Valdovinos Mercado Omero, Derecho Procesal del Trabajo, Cienpozuolos, 2ª. ed. México 2006, pág. 18.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1 DEMANDA

La demanda es un acto procesal escrito de la parte en el que se ejercita un derecho de acción y en él se formulan las pretensiones.

“La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal para que este emita un fallo contra el demandado.”

Ahora bien, podemos establecer que la demanda es la primera petición en la que el actor formula pretensiones solicitando al tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

Según el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo, la demanda debe de formularse por escrito.¹⁶

Desde los tiempos remotos se distinguen seis partes fundamentales en la integración de la demanda y son:

1. Nombre y domicilio del actor.
2. Nombre y domicilio del demandado.
3. La cosa demandada, designándola con toda exactitud.
4. Los hechos en que se funde explicándolos claramente.
5. El derecho.
6. La petición en términos claros y concretos.

En relación al primer punto, el nombre y domicilio del actor es un

¹⁶ Véase, Ley Federal del Trabajo, artículo 872.

requisito que tiende a establecer con precisión quien será la persona que asuma el papel de actor, a fin de saber si tiene o no capacidad para promover el juicio.

Si el actor no concurriera por sí mismo, sino por representante, deberá acompañar el poder que acredite tal representación.

Además el actor tiene la obligación de señalar un domicilio que será la sede para la comunicación que con él establezca el tribunal.

Es también de gran importancia señalar al demandado expresamente, pues solo cuando este se encuentre perfectamente individualizado, se podrá saber en contra de quien se ha dirigido la acción.

La individualización del demandado es también necesaria para determinar su capacidad así como para establecer la competencia de la Junta que deba conocer del juicio.

Así mismo, la designación de un domicilio para el demandado resulta indispensable para determinar el lugar en que va a fijarse la responsabilidad del demandado.

Más aun, así cuando la demanda no contenga expresamente el nombre del patrón o la empresa en que labora o laboró el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetara al procedimiento establecido en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose cerciorar el actuario de que el domicilio es efectivamente el del centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios el demandante y hecha la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.¹⁷

¹⁷ Véase, Ley Federal del Trabajo, art. 743.

Muy importante es el que la demanda contenga una relación breve pero clara de que es lo que se pide del demandado. Haciendo comprensible al demandado y a la autoridad de cuando, como y donde ocurrió el hecho que genero la demanda.

Es esencial pues la correcta narración de hechos, ya que muchas veces de ahí se determina la competencia, y el demandado y el tribunal pueden conocer las pretensiones del actor y solo así se podrá en futuro, dictar un laudo congruente con las pretensiones del actor.

De tal suerte que muchas de las veces, la vaguedad, el error y la indeterminación de la demanda dan como resultado la pérdida del pleito.

Para poder integrar una demanda se requiere de la fundamentación del derecho, consistiendo esta, en la exposición de los apoyos jurídicos en que se citen los artículos que fueron transgredidos por el demandado, así como aquellos otros que garanticen el derecho del actor al reclamo.

Debe también fundamentarse la vía que debe seguirse durante el proceso, aunque en materia laboral debemos tener siempre muy presente que la falta de formalidad de nuestros escritos es aceptada por nuestra legislación ya que el artículo 687 de la Ley de la Materia establece que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones en los que las partes deben presentar sus peticiones.¹⁸

Como ya hemos visto, la Ley Federal del Trabajo no señala requisito alguno a cumplir en la demanda, salvo el de la expresión de los hechos, esto obedece al principio de simplicidad o sencillez del procedimiento laboral, el cual abolió los formulismos que solo tendían a entorpecer y dilatar el procedimiento.

¹⁸ Ley Federal del Trabajo, artículo 687.

Aun cuando la Ley solo exige como requisito el de la exposición de los hechos en que se funde la acción, la lógica impone la necesidad de que se narren las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que acontecieron las cuestiones materia del juicio.

La exposición de las circunstancias de modo tiempo y lugar tienen como finalidad que la parte demandada pueda preparar su defensa, mediante argumentos en su contestación, así como de estar en condiciones de rendir prueba en contrario de lo aseverado por la actora.

De la misma manera, con esta narración de hechos, el tribunal del trabajo, puede en el laudo, precisar dichas circunstancias para cumplir con la obligación de dictar el laudo a verdad sabida, buena fe guardada, y apreciando los hechos y pruebas en conciencia, lo cual no se cumpliría con una demanda vaga e imprecisa, en cuanto al modo, lugar y tiempo en que se desplegaron los hechos.

Como podemos darnos cuenta el procedimiento ordinario laboral se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turna al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

La demanda debe de formularse por escrito, acompañada de tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

3.2 NOTIFICACIONES

Por notificación se entiende aquel acto por medio del cual se hace del conocimiento real o presunto, a las partes en juicio y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias judiciales dictadas en un proceso.

Estas notificaciones pueden ser de dos formas:

1. Personales.
2. Por estrados.

Las notificaciones **personales** son aquellas establecidas precisamente por el artículo 741 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se señala que estas se deben efectuar en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello.

Es pues una obligación del actuario el cerciorarse de que la persona que debe ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación, con la finalidad de que ésta se realice realmente a la persona afectada.

Estando presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregándole una copia de la misma. Si la persona a quien se trata de hacer llegar dicha notificación es una persona moral, entonces el actuario deberá asegurarse de que la persona con quien entendió la diligencia es el representante legal de la misma.

Si el actuario no encontrare a la persona a quien debe notificar o a su representante, le dejará citatorio con la persona que lo atendió, para que lo espere el día siguiente a una hora señalada en el mismo citatorio.

Ahora bien, si no obstante el citatorio, cuando asista el actuario no está

presente el interesado o su representante, la notificación se hará, bajo la estricta responsabilidad del actuario, a cualquier persona que esté vinculada al demandado y se encuentre en la casa o local; y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada

En esta lista se tiene como primera notificación personal el emplazamiento a juicio, que por su propia naturaleza es la notificación personal mas obligada, ya que esta fincara el principio de la contienda judicial; en ella se establece la primera comunicación, entre el tribunal y la parte demandada; debe existir por lo tanto una certeza de que la demanda haya sido avisada previamente de la existencia del conflicto y ante qué tribunal deberá concurrir en defensa de sus intereses.

Tanto la doctrina como la Ley, ha denominado emplazamiento, a la primera notificación que en juicio se hace al demandado o persona que deba comparecer al procedimiento y, en virtud, de ser la primera notificación, debe efectuarse con requisitos especiales para que exista certeza sobre su práctica, por la trascendencia de dicha notificación que puede dejar en estado de indefensión al emplazado.

El artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, señala la forma y términos en que debe realizarse un emplazamiento.

La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados. Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueren notificadas se les hará personalmente.

El auto de radicación del juicio que dictan las Juntas en la tramitación de los expedientes que les remiten otras Juntas, es una notificación que se convierte en trascendente, porque esta previene a las partes de la nueva ubicación procesal de su expediente, ya que después de realizado el cambio de dicho expediente, las partes necesitan conocer en donde seguirá el procedimiento laboral en el juicio en que están involucradas.

La resolución en que una junta se declara incompetente es una notificación en la cual, por virtud de dicha incompetencia, remite las constancias judiciales a otro tribunal, resultando necesario que las partes se encuentren informadas de esta resolución del tribunal y que tengan pleno conocimiento de la causa.

Así mismo la ley fija a las juntas de conciliación y arbitraje la obligación de notificar personalmente el auto que recaiga al recibir una sentencia de amparo.

Por otro lado, absolver posiciones es un momento fundamental del proceso, de ahí la importancia de que las partes estén notificadas efectivamente para este momento procesal, la notificación debe ser personal para llamar a una persona a absolver posiciones.

En el caso de inactividad de las partes, cuando para la continuidad del juicio se requiera la promoción del trabajador, y este no la haya efectuado en un lapso de tres meses, el presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndolo que de no hacerlo, operará la caducidad. Dicho acuerdo, se deberá notificar personalmente.

Es importante señalar que las notificaciones personales surtirán sus efectos el día y hora en que se hayan practicado, contados de momento a momento.

El poder de representación es respetado en el derecho laboral, ya que las notificaciones hechas a las personas expresamente autorizadas por las partes, surtirán los mismos efectos que si se les hubiesen practicado a las mismas.

En lo que concierne a las notificaciones por estrados, estas son previstas por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 745 y 746, y son las que tradicionalmente se hacen en los estrados de las Juntas, colocando en ellas los acuerdos correspondientes y el número de expediente.

La lista de notificaciones ha de observar una formalidad: deberán ser autorizadas y selladas con fecha por el Secretario de la Junta.

Este tipo de notificaciones surtirán sus efectos al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

Los Principios Generales de toda notificación son:

1. Deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación mínima de 24 horas antes de celebrarse la diligencia para la cual se cita, salvo alguna disposición en contrario por la ley.
2. Deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, excepto disposición en contrario.
3. Deben de contener día, lugar y hora, número de expediente, nombre de las partes, y domicilio de las personas que deben ser notificadas y copia de la resolución que se anexará.

Es importante pues establecer que todas las notificaciones que no se realicen conforme a lo ya establecido en líneas que anteceden, serán nulas.

3.3.- AUDIENCIAS

Existen dos tipos de audiencias en el procedimiento ordinario laboral en términos de los siguientes artículos:

Artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo:

- 1.- De conciliación
- 2.- Demanda, excepciones.

Artículo 878, fracción séptima

3. Ofrecimiento y admisión de pruebas

En la fecha fijada por la Junta en el auto de radicación de demanda, comparecerá la parte actora, en su caso la demandada y abierta la audiencia procederá a iniciar las diversas etapas ordenadamente.

Artículo 873. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la

acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

3.4 CONCILIACIÓN

En esta etapa las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones a fin de solucionar de manera justa y equitativa que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas.

3.5.- AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

Cuando las partes no lleguen a un arreglo conciliatorio se pasara a la etapa de demanda y excepciones la cual se desarrolla en términos del numeral 878 de la ley federal del trabajo de la siguiente manera:

El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortarán nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto

mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

Acto seguido el actor (trabajador o sus beneficiarios) en caso de estar imprecisa su demanda y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa y, a petición del demandado, se señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad;

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo 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. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

Si el demandado plantea la excepción de incompetencia o el planteamiento de acumulación, no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente o no resuelve favorablemente la acumulación, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda y no podrá admitirse prueba en contrario;

Posteriormente las partes podrán, por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

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 diez días siguientes.

Una vez concluido el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción y se procederá a dictar el laudo.

3.6.- AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS

Concluido el periodo de demanda y excepciones, y una vez llegada la fecha para que tenga verificativo la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, como lo establece el artículo 880 de la ley federal del trabajo, en donde el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél, a su vez, objetar las del demandado.

Tanto el actor como el demandado podrán ofrecer nuevas pruebas,

siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

Una vez concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley y; dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

3.7.- DESAHOGO DE PRUEBAS

Al respecto el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo dispone la forma en cómo debe desenvolverse el desahogo de las pruebas, pero los requisitos en este numeral deben observarse en lo general ya que respecto al desahogo de cada prueba en particular, deben observarse los lineamientos indicados en la Ley en relación a la probanza de que se trate.

En caso de que la Junta hubiera señalado fecha para la recepción de todas las pruebas, se procederá a desahogarlas procurando que sean primero las del actor y después las del demandado, si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio.

Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:

a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente, al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

Una vez concluida la audiencia de desahogo de pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por

desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo.

3.8 ALEGATOS

Los alegatos son las razones lógico-jurídicas en donde las partes precisan sus pretensiones y mencionan con cuales pruebas demostraron los argumentos que vertieron en la demanda o contestación de ella y desde luego, expresan a la Junta el valor que deben tener cada prueba, exponiendo los motivos que funden el valor de la prueba.

La junta en términos del numeral 884 fracción quinta, de la ley federal del trabajo, establece que al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

O en su caso cuando se le de vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con el cierre de instrucción o en su caso hayan pruebas por desahogar, y estas se desahoguen, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

3.9.- RESOLUCIÓN O LAUDO

El laudo es la resolución que pone fin al juicio o instancia, resolviendo sobre las pretensiones del actor y respecto a las defensas del demandado y sobre la reconvencción y contestación a esta cuando la hay; es decir la resolución es donde se decide el fondo del conflicto.

Los requisitos de forma de los laudos son:

1. Lugar fecha y junta que lo dicte.
2. Nombre y domicilio de las partes y sus representantes.
3. Extracto de la demanda y su contestación.
4. Enumeración de las pruebas y la valoración de ellas.
5. Un extracto de los alegatos.
6. Las razones legales, de equidad, jurisprudencia y doctrina que sirva de fundamento al laudo.
7. Los puntos resolutivos.

En cuanto al fondo deben ser igual a los de todas las resoluciones, exhaustivos y congruentes, mas sin embargo deben de ser expresados a verdad sabida y buena fe guardada.

El auxiliar de la junta, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta ley.

CAPITULO IV

LOS MEDIOS DE APREMIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

4.1.- CONCEPTO DE MEDIOS DE APREMIO

Los medios de apremio tienen por objeto presionar a las personas que deben comparecer a una audiencia, para que lo hagan si su presencia es indispensable, un claro ejemplo, es un testigo.

O bien intentan asegurar el cumplimiento de las resoluciones de las Juntas cuando el obligado es remiso.

El concepto de medios de apremio responde a la idea de que para evitarse un mal mayor, nunca excesivo vale la pena pasar por un mal rato, a nadie le hace gracia la amenaza de multa, si tiene su importancia y mucho menos la de cárcel.

El diccionario jurídico define a los medios de apremio como “el mandamiento del Juez, en fuerza del cual se compele a uno a que haga o cumpla alguna cosa.”

4.2.- LOS APERCIBIMIENTOS

Por apercibimiento, se entiende aquella fórmula utilizada por los tribunales en los actos de comunicación (notificaciones, citaciones y requerimientos) con las partes en proceso, por la que se señalan los efectos, y en su caso sanciones, en que puede incurrir quien deja de cumplir lo que se ordena en dicha comunicación. Por ejemplo, en el caso de que una de las partes litigantes se vea obligada a declarar bajo juramento en un proceso civil porque así lo exige la parte contraria, el juez señala el día y hora de la comparecencia. Si no se presenta la parte que está obligada a hacerlo sin alegar justa causa que se lo

impida, el juez le volverá a citar "bajo apercibimiento de tenerle por confeso si no se presentare".

Dentro del régimen disciplinario de los funcionarios de la administración del Estado, el apercibimiento es una sanción impuesta a quien comete faltas de carácter leve, por la que se reprocha o amonesta al funcionario por esa conducta.

Así mismo, el diccionario jurídico define a los apercibimientos como un "requerimiento hecho por el juez para que uno ejecute lo que le mandó o tiene mandado o para que proceda como debe contaminándole con multa, pena o castigo si no lo hiciere."¹⁹

También por apercibimiento entendemos aquella corrección disciplinaria verbal o escrita en la que la autoridad o el superior señala una actividad indebida, conminando a proceder en forma y previene más o menos expresamente que la insistencia a la falta o la repetición acarreará una sanción mayor.

4.3.- ARTICULO 731 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADO

Este artículo señala expresamente cuales son los medios de apremio que pueden emplear las autoridades en materia laboral, y en él se expresa lo siguiente: El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones."²⁰

¹⁹ Cabanellas Torres Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, 16ª ed, Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2003.

²⁰ Véase, Ley Federal del Trabajo, artículo 731

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

4.4.- ARTICULO 732 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Este artículo nos narra acerca del cómo se impondrán las correcciones disciplinarias así como los medios de apremio, y a la letra dice: “las correcciones disciplinarias y los medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta Ley.”²¹

²¹ Véase. Ley Federal del Trabajo, artículo 732.

PROPUESTA

Una vez concluida la Investigación sobre este trabajo de tesis profesional, a través del exhaustivo desarrollo de cada uno de los puntos materia del esquema de trabajo planteado, se expone lo siguiente:

Como se ha visto en la práctica, al momento de que se cita a una persona a la celebración de una audiencia en la que su presencia es relevante y la misma no comparece, esto genera un retraso en el procedimiento.

Esto se traduce al retardo en la impartición de justicia, ya que al parecer ni los mismos medios de apremio generan temor en determinadas personas, razón por la cual se hace caso omiso a tal llamado.

Dada esta circunstancia, resultan insuficientes los medios de apremio preestablecidos en la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual resulta más temerario para las personas el que se emita algún apercibimiento en su contra que lo obligue de una manera u otra para que se presente ante la autoridad laboral que lo citó, y que de no hacerlo tenga algún perjuicio o detrimento en su contra, el cual si le cause temor no cumplir.

Por ello considero que se le deben de otorgar facultades a las Autoridades laborales para emitir sus propios apercibimientos y poder incluso cambiar su criterio, siempre a favor de la celeridad y de la buena y correcta impartición de la Justicia.

Reitero, pues la necesidad de la incorporación en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, de un apartado en el cual se establezca la facultad de la autoridad laboral para emitir los apercibimientos que a su criterio consideren convenientes, incluso el poder cambiar su criterio en un momento dado, para que con ello se mejore el accionar de las autoridades laborales y sin duda, la mejora

en la forma de impartir justicia de una manera pronta y expedita, basándose en los principios de celeridad y de la buena y correcta impartición de la Justicia, y entonces ante la insuficiencia de los medios de apremio, poder hacer que las personas acudan lo más pronto posible a sus llamados, lo cual agilizaría el trámite, para que el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, quedara de la siguiente manera:

ARTICULO 731. El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente cualquiera de los medios de apremio necesarios para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública.

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

“En el caso de resultar insuficientes los medios de apremio preestablecidos en la ley, el presidente de la junta podrán emitir los apercibimientos o mandamientos que a su criterio consideren convenientes, siempre que sea en beneficio de la buena y correcta impartición de la Justicia, o bien de vista a la representación social competente para el ejercicio de la acción penal por el desacato o contumacia.”

CONCLUSIONES

PRIMERA: El Derecho del Trabajo es y seguirá siendo objeto de estudio en épocas futuras ya que permanece en constante evolución tratando de adaptarse a las necesidades sociales, políticas y culturales de los tiempos.

SEGUNDA: Al derecho laboral lo podemos definir como el conjunto de normas que rigen y regulan las relaciones obrero-patronales, mismas que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios profesionales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.

TERCERA: Que todas esas características y principios propios del derecho laboral tienen como finalidad principal la de agilizar y mejorar los tramites del procedimiento, facilitándolos para mejor comprensión del trabajador y de las partes en general, para la impartición de la justicia de una manera pronta y expedita y con las nuevas reformas se acelera el procedimiento, pero a la falta de personal jurídico de las juntas y el exceso de trabajo se puedan cumplir con los termino que establece la nueva ley

CUARTA: Los medios de apremio que pueden emplearse son: La Multa, la Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública y el Arresto hasta por treinta y seis horas, pero en la praxis estos medios son insuficientes para hacer comparecer a una persona ante la junta a realizar un acto procesal derivado de la contumacia de la persona.

Quinta: Por lo cual se debe reformar la ley para que los presidentes de las juntas puedan emitir medidas más severas como dar vista al ministerio público investigador por el desacato que incurre, en virtud que al no aplicar esto se siguen retrasando los juicios laborales.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:

Ascencio Romero Ángel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, 2ª. Edición, México 2006.

Bermúdez Cisneros Miguel, DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Oxford, México 2000, 521 pp.

Bermúdez Cisneros Miguel, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Trillas, 3ª. Edición, México 2005.

Cabanellas de Torres Guillermo, DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Ed. Heliasta, 16ª. ed., Buenos Aires, Argentina, 2003.

Cavazos Flores Baltasar, EL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO A PRINCIPIOS DEL MILENIO, Ed. Trillas, 1ª. Edición, México 2000.

Climent Beltrán Juan B., FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Esfinge, 9ª. Edición, México 1987.

De Buen Lozano, Néstor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, 13ª. ed, México, 2003.

De la Cueva Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II Ed. Porrúa, México, 2002, 788 pp.

De la Cueva Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, 6ta. ed., Porrúa, México, 1966.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Ed. Océano Grupo Editorial, S.A., Barcelona, España.

ENCICLOPEDIA MICROSOFT® ENCARTA® 2003.© 1993-2002 Microsoft Corporation.

García Pelayo Ramón, DICCIONARIO PRÁCTICO, ESPAÑOL MODERNO, Ed. Larousse S.A. de C.V., México, D.F. 1983.

Luis Recasens Siches, TRATADO GENERAL DE FILOSOFÍA DEL DERECHO, Ed. Porrúa, México.

Valdovinos Mercado Omero, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Cienpozueros, 2ª. Edición, México 2006.

Alonso García Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Trillas, Edición 1996, México.

Córdova Romero, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Primera Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México D. F.1986.

FUENTES LEGISLATIVAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, BALTASAR CAVAZOS FLORES 31ª EDICIÓN, EDITORIAL TRILLAS, 2002.